دليل

السلطات والإختصاصات

في ظل أحكام

قوانين العاملين بالقطاع العام

عنتر عامر

مدير إدارة الإعداد والتدريب

شركة السويس لتصنيع البترول



عنتر عامر

دليل

السلطات والاختصاصات

فى ظل أحكام

قوانين العاملين بالقطاع العام

ملحقاً به نصوص القوانين :

- ق ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .
- ق ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام
- ق ج ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام

مطبعـــة المـــدنى
٦٨ شـــارع العبـــاسية

إهداء

إلى السيد المهندس محمد رمزى الليثى

رئيس مجلس إدارة شركة السويس لتصنيع البترول

تقديراً لخدماته الجليلة

وتقديراً لما قام به من أعمال بطولية فى مواجهة العدو الغاشم بالسويس، بين رجاله الأبطال يتقدمهم فى مواقع العمل والخطر، الأمر الذى أستحق عنه بجدارة نوط الواجب من الطبقة الأولى والذى منحته إياه الدولة تكريماً له.

عنتر عامر

محتويات الكتاب

فهرس

صفحة

صفحة

صفحة

صفحة

صفحة

تقـــديم

يرى البعض أن التنظيم هو تحديد وتوزيع الواجبات على أشخاص فى سبيل الوصول إلى الهدف[1] .

ويقول شيلدون « إن التنظيم عملية أو مرحلة تجمع بين العمل الذى يجب على الأفراد أو المجموعات القيام به مع الكفاءات أو القدرات اللازمة من أجل أن تعطى الواجبات بهذا الشكل ، أحسن الطرق للتطبيق الإيجابى الكفء المتناسق المنظم » .

ويقول كونتز وزميله « إن التنظيم هو تحديد السلطات والعلاقات بقصد تحديد التنسيق الهيكلى رأسيا كان أو أفقيا ـ بين مختلف المناصب التى أسندت إليها الواجبات لتحقيق أهداف المشروع »

وتكاد تتفق كل التعاريف فى أن التنظيم هو تحديد المسئوليات والسلطات وربط المناصب بالأشخاص بطريقة تحقق إتمام الأعمال والأهداف على خير وجه .

أما بشأن السلطات فتكاد تتفق أيضا كل التعاريف فى أن السلطة هى حق اتخاذ القرارات التى تحكم تصرفات الآخرين .

والسلطة ـ كما يقول براون ـ هى ذلك العنصر من المسئولية الذى يمثل قوة التنفيذ .

فالمسئولية هى الاختصاصات . . أو كما يقول بروان « إن المسئولية هى ذلك الجزء من الإدارة الذى يخص عضواً معينا فى المشروع » .

وإيماناً من العاملين بالشركة بأهمية التنظيم وخطورة الدور الذى يؤديه تحديد السلطات والاختصاصات نحو تحقيق فاعليته التى ينشدها الجميع .

فقد قام السيد الزميل عنتر عامر رئيس إدارة الإعداد والتدريب بالشركة بما له من خبرة واسعة سابقة فى المحاماة والشئون القانونية بحصر وتجميع وتبويب السلطات

---

(١) مؤلف الادارة « الأصول والأسس العلمية » للدكتور سيد محمود الهوارى .

والاختصاصات المخولة فى ظل أحكام قوانين العاملين بالقطاع العام ، رجع فيها إلى كافة القوانين والقرارات الجمهورية التى تنظم شئون العاملين بدءا من أعلى السلطات بالدولة حتى أدناها ، رتبها وبوبها فى فصول متعددة بلغت العشرين فصلا .

وإن هذا الجهد الذى بذل فى إعداد هذا الدليل إنما يدلل للعاملين والمسئولين بالقطاع العام مشقة تحديد اختصاصاتهم وسلطاتهم وفقا للقوانين والقرارات المنظمة لها ويمكنهم من الرجوع إليها فى يسر وسهولة ويحقق للمسئولين وللباحثين وفراً فى الوقت وفى الجهد .

ونحن إذ نقدر فيه هذا الجهد المثمر لنرجو أن يتبع هذا الدليل مطبوعات أخرى فى مجال الشئون الإدارية لتغطى النقص فى هذا المجال والذى لازالت المكتبة العربية فى حاجة إلى العديد منها .

محمد صلاح الدين عبد العزيز

مدير عام الإدارة العامة للشئون الادارية
شركة السويس لتصنيع البترول

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

* مع إعادة بناء الدولة ، وكبداية لمرحلة انطلاق فى جميع الميادين . .
* ومن أجل تحقيق مزيد من الحرية . . وتحقيق فاعلية التنظيم فى القطاع العام .
* ومن أجل القضاء على العيوب التى أظهرها التطبيق العملى فى اللوائح السابقة . .
* صدر فى الثالث من غرة شعبان لسنة ١٣٩١ هـ (٢٣ من سبتمبر ١٩٧١) م القانونان التاليان :

١ — القانون رقم ٦٠ لسنة ٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

٢ — القانون رقم ٦١ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

وقد نشرا بالجريدة الرسمية (العدد رقم ٣٩ لسنة ١٩٧١) فى العاشر من شعبان لسنة ١٣٩١ هـ . الموافق ٣٠ من سبتمبر سنة ١٩٧١ م . ليعمل بهما من تاريخ نشرها .

* كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ فى الثالث من غرة شعبان لسنة ١٣٩١هـ (٢٣ من سبتمبر سنة ٧١م) بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، وقد نشر بالجريدة الرسمية (العدد رقم ٤٠ لسنة ١٩٧١) فى الرابع عشر من شعبان سنة ١٣٩١هـ . الموافق ٧ من أكتوبر سنة ١٩٧١ ليعمل به من تاريخ نشره .
* وإيمانا منا بأهمية الدور الخطير الذى يؤديه تحديد السلطات والاختصاصات نحو تحقيق فاعلية التنظيم والخروج به عن دائرة الجمود نحو مجال الحركة والديناميكية ، فقد قمنا بحصر وإعداد كافة السلطات والاختصاصات وتحديدها بكل من القوانين والقرارات المتعلقة بنظام العاملين بالقطاع العام بدءاً من أعلى السلطات بالدولة حتى أدناها على نطاق كافة المستويات التنظيمية والإشرافية بالوحدات الاقتصادية أو

خارجها من مؤسسات ووزارات ولجان ومجلس الوزراء ورؤساء ومحاكم أو هيئات وذلك بأمل المعاونة فى العمل والقدرة على الأداء بصورة أيسر وأكمل وأفضل ومعالجة شئون العاملين من زاوية تنظيمية صائبة لها خطورتها من حيث تحقيق الفاعليه المنشودة فى التنظيم .

* نرجو أن نكون قد حققنا شيئا مما نرجوه . . والله ولى التوفيق ؟

عنتر عامر

الجزء الأول

السلطات والاختصاصات المخولة بالقوانين والقرارات التالية :

١ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

٢ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

٣ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

٤ — قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل .

٥ — قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن إضافة حكم جديد إلى قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لرعاية العمال والمرضى بالدرن والجذام والأمراض المزمنة .

٧ — قرار رئيس الجمهورية بقانون ٧٣ لسنة ١٩٧١ فى شأن معاملة المهاجرين من العاملين الذين يعودون إلى الوطن .

٨ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦ فى شأن علاج العاملين والمواطنين بالخارج .

٩ — قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب .

١٠ — قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ والمعدل بالقرار الجمهورى رقم ٨٥٠ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين الرتب أو المكافأة والمعاش .

١١ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بالتفويض فى الترخيص بالسفر للخارج .

١٢ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩ فى شأن إنشاء لجان الإنتاج .

أولا : سلطات واختصاصات رئيس الجمهورية

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات وشركات القطاع العام

١ ـ تحديد مايتبع لكل مؤسسة عامة من وحدات اقتصادية . (م/٥)

٢ ـ إصدار قرار إنشاء المؤسسة العامة . (م/٦)

٣ ـ إدماج المؤسسات العامه وإلغاؤها . (م/١٠)

٤ ـ تعيين رؤساء مجالس الإدارات بالمؤسسات العامة وتحديد طريقة اختيار أعضاء مجالس الإدارات بها والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم . (م/١١)

٥ ـ وضع نظم خاصة ـ استثناء من أحكام القانون ـ للشركات والعاملين فيها وطريقة تشكيل مجالس إدارتها وجمعياتها العمومية ، وذلك إذا ساهم فيها شخص عام برأس مال أيا كان قدره مع رأس مال أجنبي . (م/٣٤)

٦ ـ تحديد الشروط الواجب توافرها فى المرشحين والناخبين وتنظيم إجراءات الترشيح والانتخاب والقواعد الخاصة بانتخاب نصف أعضاء مجلس الإدارة بالشركة والطعن فيها ومدة العضوية . (م / ٤٨ فقرة أخيرة)

٧ ـ تحديد بدء ونهاية السنة المالية للشركة بتواريخ تغاير التواريخ المقررة بصفة عامة . (م/٥٦)

٨ ـ تحديد النسبة التى تجنب من الأرباح الصافية لشراء سندات حكومية أو تودع بالبنك المركزى فى حساب خاص . (م / ٥٨ ف ٣)

٩ ـ تحديد نسبة وقواعد توزيع واستخدامات الأرباح . (م / ٥٩)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

١ ـ تعيين رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة . (م / ٥ ف ١)

٢ ـ ترقية رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة . (م / ٩)

٣ ـ تحديد أجر رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة بما يجاوز بداية مربوط فئة الوظيفة بحد أقصى خمس علاوات من علاوات فئة وظائفهم .

(م / ١٨)

٤ ـ تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بالحالات التى يجوز فيها منح العامل المعار إلى الخارج أجره كاملا من جمهورية مصر العربية . (م/ ٢٨ ف ٢)

٥ ـ تحديد بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الإدارة . (م / ٢١ ف ١)

٦ ـ إصدار قرار إحالة العاملين إلى الاستيداع . (م / ٦٣ ق ٦١ / ٧١ ، م/٦٨ ق ٥٨ / ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة) .

٧ ـ إنهاء خدمة العامل عن غير الطريق التأديبى . (م / ٦٩)

٨ ـ منح مكافأة خاصة للأجنبى بعد انتهاء مدة خدمته إذا اقتضت ذلك مبررات استثنائية . (م /٧ ق ٧١/٦١ ، م ١٠ و ١٤/ق ، ج ١١٤ / ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب)

« ولا تسرى أحكام هذا النص على :

(ا) الأجانب الذين يسند إليهم عمل محدد أو مهمة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

(ب) الخبراء والأجانب الذين يفدون بمناسبة استيراد بعض الآلات .

(ج) الخبراء الذين يفدون بمناسبة اتفاقيات دولية وفى حدود هذه الاتفاقيات » .

(ج) قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٩ بالتفويض فى الترخيص بالسفر للخارج .

الإذن بسفر العاملين المعينين بقرارات جمهورية والمعارين إلى الحكومات والهيئات الدولية والأجنبية والعربية أو لدى الأفراد بالخارج ، وذلك إذا كانت

الإعارة يترتب عليها تحمل الدولة بنفقات سفر المعار أو إقامته بالخارج أو أى جزء منها . (بند / ٥ من القواعد والإجراءات الملحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنه ١٩٦٩ المشار إليه) .

(د) قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧١ فى شأن معاملة المهاجرين من العاملين الذين يعودون إلى الوطن .

إصدار قرار بتطبيق أحكام هذا القانون على أى من العاملين الذين استقالوا للعمل فى الخارج دون اتخاذ إجراءات الهجرة .

ثانيا : سلطات واختصاصات مجلس الوزراء

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

١ — الموافقة على إنشاء المؤسسة العامة لشركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمفردها أو مع شركاء آخرين . (م / ٩ ف ١)

٢ — تحديد الشروط والأوضاع الخاصة بالسندات التى تصدرها المؤسسة . (م / ٩ ف ٤)

٣ — وضع القواعد — بناء على اقتراح الوزير المختص — التى يتم على أساسها تقييم مستوى الشركات التابعة لكل مؤسسة عامة . (م / ٣٥)

٤ — الموافقة على تأسيس الشركة قبل صدور قرار الوزير المختص بتأسيسها . (م / ٣٨)

٥ — تحديد النسبة التى تجنب فى كل سنة مالية من الأرباح الصافية لتكوين احتياطى قانونى للشركة . (م / ٥٨ ف ١)

(ب) قانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — منح العاملين بدلات خاصة تقتضيها طبيعة العمل ، وذلك بحد أقصى قدره ٣٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية التى يشغلها العامل . (م / ٢٠ ف ١)

٢ — منح بدل إقامة للعاملين بالمناطق التى يحددها . (م / ٢٠ ف ٢)

« ويحدد القرار الصادر فى هاتين الحالتين السابقتين الشروط والأحكام المنظمة لهذه البدلات — ويصدر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ العمل بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ أى اعتباراً من ٣٠/ ٩ / ١٩٧١ » .

٣ — تحديد المدد اللازمة للترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى . (م / ٨٠ ف ٢)

ثالثا : سلطات واختصاصات رئيس مجلس الوزراء

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

١ — تخصيص جزء من نصيب العاملين فى الأرباح لتوزيعه على العاملين فى بعض الشركات التى لا تحقق أرباحاً أو تحقق أرباحاً قليلة لأسباب خارجة عن إرادتهم.

٢ — ويكون التخصيص فى كل حالة على حدة وبناء على عرض الوزير المختص.

(م / ٥٩ ف ٢)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — تقرير الرواتب الإضافية التى تمنح للعاملين الذين يعملون خارج جمهورية مصر العربية . (م / ١٩)

٢ — تقرير شروط وحدود صرف حصيلة الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين . (م / ٥٦)

٣ — اصدار قرار مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة لانهاء الخدمة لمدة تجاوز سنتين . (م / ٦٥)

٤ — التصريح بسفر العاملين للعلاج بالخارج . (م / ٧٣ ق ٦١ لسنة ١٩٧١ ، م / ٤ ف ٢ ق . ج رقم ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦ فى شأن علاج العاملين والمواطنين بالخارج) .

٥ — استثناء بعض الحالات من فئات مصاريف الانتقال وبدل السفر المقررة بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة والتى تسرى على العاملين بالقطاع العام . ووضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر . (م / ٧٤)

٦ — إسناد الوظيفة مباشرة إلى الأجنبى دون سبق التصريح له بالإقامة من السلطات المختصة ، ودون الرجوع قبل التعاقد إلى الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء للتحقق من عدم وجود خبراء مصريين فى نوع العمل المطلوب التعاقد بشأنه . (م / ٧ ق ٦١ / ٧١ ، م / ١ ف ٢ ، ق . ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب) .

٧ — تجديد عقد عمل الأجنبي أو مد مدته فيما يجاوز خمس سنوات .
(م / ٧ ق ٦١ / ٧١ ، م /٣ ف ٣ ق . ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨) .

٨ — تحديد المكافآت التي تمنح للأجنبي عما يجاوز ثلاثة آلاف جنيه في السنة .
(م / ٧ ق ٦١ / ٧١ ، م / ٦ ف ٢ ق . ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨) .

ولا تسرى أحكام نصوص الفقرات الثلاث السابقة ٦ و ٧ و ٨ على :
(ا) الأجانب الذين يسند إليهم عمل محدد أو مهمة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
(ب) الخبراء والأجانب الذين يفدون بمناسبة استيراد بعض الآلات .
(حـ) الخبراء الذين يفدون بمناسبة اتفاقيات دولية وفي حدود هذه الاتفاقيات .
(م / ١٤ ق . ج . ١١٤ لسنه ١٩٦٨)

(جـ) قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنه ٦٩ بالتفويض في الترخيص بالسفر للخارج :

الإذن بسفر العاملين المعارين إلى الحكومات والهيئات الدولية والأجنبية والعربية أو لدى الأفراد بالخارج ، وذلك إذا كانت الإعارة يترتب عليها تحمل الدولة بنفقات سفر المعار أو إقامته بالخارج أو أى جزء منها .

(بند ٥ من القواعد والإجراءات الملحقة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٥٤ لسنة ٦٩ المشار إليه) .

(د) قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش :

١ — الترخيص للعامل بالجمع بين المرتب المستحق وبين المعاش كله أو بعضه بما لا يجاوز نهاية مربوط فئة الوظيفة (المستوى) التي أعيد تعيين العامل فيها أو مرتبه السابق أيهما أقل على أن يخفض المعاش المرخص بمقدار ما يحصل عليه مستقبلا من علاوات الترقية أو العلاوات الدورية ، وذلك إذا كان المرتب السابق للمعاد إلى

الخدمة يجاوز المرتب المستحق له فى الوظيفة المعاد تعيينه فيها وفقاً للقوانين واللوائح وكان سنه لا يقل عن الستين .

(م / ٣ ق . ج ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ أوالمعدل بالقرار رقم ٨٥٠ لسنة ٧٠ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش) .

٢ — الترخيص للعامل — الذى جاوز سنه الستين — أو من هم دون هذا السن والمعنيين للقيام بأعمال مؤقتة أو بمكافآت — بالجمع بين المعاش والمكافأة بما لا يتجاوز الفرق بين المرتب الذى كان يتقاضاه المعين قبل اعتزال الخدمة والمعاش المستحق له .

(م / ٤ ق . ج ١٨٥ لسنة ١٩٦٨ والمعدل بالقرار رقم ٥٨٠ لسنة ١٩٧٠ بشأن قواعد الجمع بين المرتب أو المكافأة والمعاش) .

رابعاً : سلطات واختصاصات الوزير المختص

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

١ — تنفيذ السياسة العامة للدولة — عن طريق المؤسسة — ومتابعتها فى القطاع الذى يشرف عليه . (م / ١)

٢ — إحالة ما يرى عرضه من مسائل تتعلق بنشاط المؤسسة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها على مجلس إدارة المؤسسة للنظر فيه . (م / ١٣ ف ٥)

٣ — إصدار قرار بتشكيل اللجان الاستشارية التى يرى مجلس إدارة المؤسسة تشكيلها . (م / ١٥)

٤ — رئاسة مجلس إدارة المؤسسة — وله أن ينيب غيره عنه — فى المسائل الآتية بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها ... وهى :

١ — إقرار الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتوزيع الأرباح .

٢ — تعديل نظام الوحدة الاقتصادية .

٣ — إطالة مدة الوحدة الاقتصادية أو تقصيرها .

٤ — زيادة رأس مال الوحدة الأقتصادية أو تخفيضه ، ولا تجوز الزيادة إلا بعد آداء رأس المال الأصلى بأكمله .

٥ — الترخيص للوحدة الاقتصادية باستخدام المخصصات فى غير الأغراض المخصصة لها فى ميزانية الوحدة .

٦ — إدماج وحدتين أو أكثر من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة وتقسيم الوحدة الاقتصادية إلى وحدتين أو أكثر أو تصفيتها إذا اقتضت الظروف ذلك . وكذا تحويل أى وحدة منها ولو كانت فردية إلى شركة مساهمة وتعديل رأس مالها ، وذلك دون التقيد بالأحكام الواردة فى هذا الصدد فى القانونين رقمى ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تحويل المؤسسات المصرية والأجنبية إلى شركات مساهمة و ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج فى شركات المساهمة . وتعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة المؤسسة عن مباشرة السلطات والاختصاصات المتقدمة نافذة ومنتجة لجميع آثارها من تاريخ صدورها إذا عقد برئاسة الوزير المختص ومن تاريخ اعتماد الوزير لقرار مجلس الإدارة فى حالة الإنابة لرئاسة المجلس . (م / ١٧)

٥ — اعتماد وتعديل قرارات مجلس إدارة المؤسسة — خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصول الأوراق إليه ، وإلا اعتبرت نافذة مع عدم الإخلال بالقوانين بشأن الحالات التى تحتاج إلى اعتماد نهائى من سلطات أعلى — وذلك بالنسبة للموضوعات الآتية :

١ — الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قابضة .

٢ — الموازنة التخطيطية للمؤسسة ووحداتها الاقتصادية التابعة لها .

٣ — الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر للمؤسسة .

٤ — الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

٥ — زيادة رأس مال المؤسسة أو تخفيضه .

٦ — الأهداف والسياسة العامة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ككل ، وذلك بالنسبة للاستثمار والتمويل والإنتاج والتسويق والتصدير والعمالة والربحية .

٧ — إنشاء الوحدات الاقتصادية والاكتتاب فى أسهمها أو شرائها :

(م / ١٨)

٦ — تفويض رؤساء مجالس إدارات المؤسسات العامة فى بعض اختصاصاته الواردة فى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام . (م / ٢١)

٧ — ندب من يحل محل رئيس مجلس إدارة المؤسسة فى حالة غيابه أو خلو منصبه . (م / ٢٢)

٨ — اقتراح القواعد التى يتم على أساسها وضع مجلس الوزراء للأسس الخاصة بتقييم مستوى الشركات التابعة لكل مؤسسة عامة . (م / ٣٥ ف ١)

٩ — إصدار القرار الخاص بتقييم مستوى الشركات . (م / ٣٥ ف ١)

١٠ — اعتماد إعادة تقييم مستوى الشركات كل ثلاث سنوات على الأقل بسبب ازدياد نشاط الشركات أو بسبب الاندماج أو غير ذلك من عوامل التغيير .

(م / ٣٥ ف ٢)

١١ — تشكيل اللجنة التى تتولى تقييم الحصص العينية التى تقدم للشركة عند تأسيسها . (م / ٣٧)

١٢ — إصدار قرار تأسيس الشركة بعد موافقة مجلس الوزراء على ذلك .

(م / ٣٨)

١٣ — إصدار قرار بتنحية رئيس وأعضاء إدارة الشركة المعينين والمنتخبين كلهم أو بعضهم إذا رأى أن فى استمرارهم أضراراً بمصلحة العمل وذلك لمدة لا تجاوز ستة أشهر ، على أن يستمر صرف مرتباتهم أو مكافآتهم أثناء مدة التنحية وعلى أن ينظر خلال هذه المدة فى شأنهم ويجوز مد المدة لمدة سته أشهر أخرى .

(م / ٥٢ ف ١)

١٤ — تعيين مفوض أو أكثر لمباشرة سلطات مجلس إدارة الشركة أو رئيسة فى حالة التنحية . (م / ٥٢ ف ٢)

١٥ — اعتماد قرار المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة بإضافة الاحتياطى كله أو أو بعضه إلى رأس المال الخاص بالشركة . (م / ٥٨ ف ٢)

١٦ — القرير باستمرار تجنيب الاحتياطى إذا بلغت قيمته ما يوازى رأس مال الشركة . على أن يجدد القرار فى كل سنة ، وأن تحدد فيه النسب الواجب تجنيبها بشرط ألا تجاوز النسبة التى يحددها مجلس الوزراء فى هذا الشأن .

(م/٥٨ ف ٤)

١٧ — اعتماد قرار المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة باستخدام الاحتياطى النظامى للشركة فى إحدى السنوات فى غير ما خصص له — إذا ما نص فى نظام الشركة على تجنيب نسبة معينة من الأرباح الصافية لتكوين احتياطى يخصص للأغراض المنصوص عليها فى النظام . (م / ٥٨ ف ٥)

١٨ — العرض على رئيس مجلس الوزراء لاستصدار قراره بتخصيص جزء من نصيب العاملين فى الأرباح لتوزيعه على العاملين فى بعض الشركات التى لا تحقق

أرباحاً أو تحقق أرباحاً قليلة لأسباب خارجه عن إرادتهم . (م / ٥٩ ف ٢)

١٩ — تشكيل اللجنة التى تتولى تقدير صافى أموال الشركات فى حالة الادماج أو التقييم . (م / ٧٥)

٢٠ — إبداء الرأى للنائب العام — قبل صدور الإذن من النائب العام برفع الدعوى — عند رفع الدعوى الجنائية على أعضاء مجالس الإدارة والعاملين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة فى شأن الجرائم المشار إليها فى المادتين ١١٦ مكرراً (أ) و ١٦٦ مكررا (ب) من قانون العقوبات . (م / ٨٤)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — اعتماد إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسة أو الواحدت الاقتصادية التابعة لها أو استحداث وظائف جديدة بها بعد موافقة مجلس الإدارة المختص .

(م / ٢ ف ٢)

٢ — التعيين فى وظائف المؤسسة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة فى الحكومة أو المؤسسات العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها ، من وظائف أعلى من مستويات وظائفهم الأصلية ، وبمرتبات تجاوز مرتباتهم الأصلية دون التقيد بشرط انقضاء مدة سنتين على تركهم وظائفهم الأصلية . (م / ٤)

٣ — التعيين فى وظائف الإدارة العليا . (م / ٥)

٤ — تقرير بدل تمثيل لشاغلى وظائف مستوى الإدارة العليا ، ولأعضاء مجلس الإدارة المعينين . (م / ٢١ ف ٢)

٥ — منح مكافات تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة ، ومن يرى من العاملين ، على ضوء ماتحقق من أهداف. (م / ٢٣ ف ٢)

٦ — رئاسة مجلس إدارة المؤسسة — وله أن ينيب غيره عنه — عند نظر الميزانيات واعتماد منح العلاوات ، ويكون القرار الصادر من مجلس إدارة المؤسسة فى هـذا الشأن نافذاً ومنتجاً لجميع آثاره من تاريخ صدوره إذا عقد برياسة الوزير .

أما فى حالة الإنابة لرئاسة المجلس فلا تكون القرارات نافذة ومنتجة لجميع آثارها إلا من تاريخ اعتماد الوزير . (م / ٢٤ ف ٢)

٧ — نقل وندب العاملين شاغلى وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل أو الندب إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية . (م/ ٢٦ ، ٢٧)

٨ — نقل وندب أعضاء مجلس الإدارة المعينين . (م/٢٦فقرةأخيرة ، م/٢٧)

٩ — النقل دون الاحتجاج عليه أو الطعن فيه بأنه يفوت على العامل دوره فى الترقية استثناء من القاعدة العامة أسوة بالنقل الذى يتم بناء على طلب العامل أو موافقته . (م / ٢٦ فقرة أخيرة)

١٠ — إعارة العاملين شاغلى وظائف الإدارة العليا .

(م / ٢٨ ف ١ ، م / ف ١)

١١ — تشكيل لجنة الاجازات الدراسية بالوزارة والتى تختص بالنظر فى الطلبات التى يتقدم بها العاملون فى الوزراة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها للحصول على أجازات دراسية بمرتب أو بدون مرتب .

(م ٢٩ ف ٢ ق ٦١ لسنة ٧١ ، م / ١٦ ق ١١٢ لسنة ٥٩ بشأن البعثات والأجازات الدراسية والمنح) .

١٢ — التصديق على القرارات الصادرة من رئيس مجلس إدارة المؤسسة بتوقيع الجزاءات الآتية على العاملين بالمؤسسات العامة التابعة للوزارة شاغلى وظائف المستوى الأول ومستوى الادارة العليا وهى :

١) الانذار .

٢) الخصم من المرتب لمدة لاتجاوز شهرين فى السنة .
٣) الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لاتجاوز ستة أشهر .
٤) الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لاتجاوز ثلاثة أشهر .

(م / ٤٩ ف ب ـ بند أولا)

١٣ ـ البت فى التظلمات عن الجزاءات المشار إليها فى الفقرة السابقة ـ ويكون قراره فى هذا الشأن نهائياً وغير قابل لأى طعن .

(م ٤٩ / ف ب بند أولا ، م / ٤٩ بند رابعاً)

١٤ ـ التصديق على القرارات الصادرة من رئيس مجلس إدارة المؤسسة بتوقيع الجزاءات الآتية على العاملين بالمؤسسات العامة التابعه للوزارة شاغلى وظائف المستوى الأول والثانى وهى :

١) خفض المرتب
٢) خفض الوظيفة
٣) خفض المرتب والوظيفة معاً .

(م / ٤٩ ف ب ـ بند ثانياً)

١٥ ـ إعادة العامل المحال إلى الاستيداع إلى العمل فى ذات الجهة التى كان يعمل بها أو فى أى جهة أخرى خلال مدة الاستيداع .

(م/ ٦٣ ق ٦١ لسنة ٧١ ، م / ٦٩ ف ١ ق ٥٨ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة) .

٦ ـ اصدار قرار مد خدمة العاملين بعد بلوغ السن المقررة لإنهاء الخدمة لمدة أقصاها سنتان .
(م / ٦٥)

١٧ ـ إلغاء الوظيفة . (م / ٦٩ فقرة أخيرة)

١٨ ـ اعتماد نظام الكشف الطبى والعلاج الذى يضعه مجلس إدارة المؤسسة للعاملين بالمؤسسة .
(م / ٧٢)

١٩ ـ الترخيص للاجنبي بأن يزاول عمله بالمؤسسة أو بإحدى الوحدات الاقتصادية التابعة لها ـ بشرط الرجوع قبل التعاقد إلى الجهاز المركزى للتعبئه العامة والاحصاء للتحقق من عدم وجود خبراء مصريين فى نوع العمل المطلوب التعاقد بشأنه ، وبعد التصريح لهم بالعمل والاقامة من السلطات المختصة .

(م/٧ق لسنة ٧١ ، م / ٢، ١ ق . ج ١١٤ لسنة ٦٨ بشأن القواعد الخاصة باستخدام الأجانب) .

٢٠ ـ التجاوز عن شرط اللياقة الصحية ، التى تحـدد إجراءاتها وشروطها والجهات التى يتم توقيع الـكشف الطبى أمامها بقرار من وزير الصحة ، فى حالة استخدام الأجنبى .

(م/ ٧ ق ٦١ لسنة ٧١ ، م / ٥ ف ٢ ق . ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨) .

٢١ ـ تحديد المـكافآت التى تمنح للاجنبى بما لا يجاوز ثلاثة آلاف جنيه فى السنة .

(م / ٧ ق ٦١ لسنة ٧١ ، م / ٦ ق.ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨) .

ولا تسرى أحكام نصوص الفقرات الثلاث السابقة ـ ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ على :

(ا) الأجانب الذين يسند إليهم عمل محدد أو مهمة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

(ب) الخبراء والأجانب الذين يفدون بمناسبة استيراد بعض الآلات .

(ج) الخبراء الذين يفدون بمناسبة اتفاقيات دولية وفى حدود هذه الاتفاقيات .

(م / ١٤ ق ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨)

كما يراعى ضرورة إخطار الجهة المتعاقدة لـكل من :

الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء ، وزارة العمل ـ بأسماء الأجانب الذين تعاقدت معهم والبيانات المنصوص عليها فى القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٦٣ بشأن حصر الـكفايات العلمية والاختراعات .

(م/ ٤ ، م / ١٤ ق ج ١١٤ لسنة ١٩٦٨)

كما تلتزم الجهة التى استخدمت أجنبياً أعفى من شروط الحصول على الترخيص، أن تخطر وزارة القوى العاملة عن ذلك خلال ٤٨ ساعة من تاريخ مزاولة الأجنبى للعمل . (م / ٣٦ ق ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل — والمعدلة بالقرار الجمهورى بقانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٦٠) .

٢٢ — اعتماد تقرير لجنة الغرامات المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين، بالتبرع من حصيلة هذه الأموال لأغراض قومية .

(م / ٥٦ ق ٦١ / ٧١ ، م ٤ فقرة أخيرة من قرار رئيس الوزراء رقم ٢٥٧١ لسنة ٦٧ فى شأن التصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين بالقطاع) .

٢٣ — إصدار قراره بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة — وبعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بوضع أحكام خاصة بلائحة بدل السفر، ومصاريف الانتقال لمقتضيات ضرورية تستلزم ذلك — فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال .

(م / ٧٤ ق ٦١/٧١ ، م / ٤٧ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال للقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧) .

(ج) قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والأجازات الدراسية والمنح :

١ — إصدار قرار بتشكيل لجنة للاجازات الدراسية بالوزارة يكون رئيساً لها وذلك للنظر فى الطلبات التى يتقدم بها العاملون للحصول على إجازات دراسية بمرتب أو بدون مرتب وفقاً للقواعد المقررة . (م / ١٦)

٢ — التجاوز عن شرط مدة الخدمة وهو سنتان وقت إيفاد العامل فى إجازة دراسية بالنسبة لأحد الزوجين إذا أوفد الزوج الآخر فى بعثه أو إجازة دراسية أو ندب أو نقل لعمل فى الخارج . (م / ١٨ بند أ ف ٢)

٣ — التجاوز بعد أخذ رأى اللجنة التنفيذية للبعثات، عن تجاوز العامل لشرط السن المقرر وهو ٤٠ سنة وقت إيفاده فى إجازة دراسية بناء على طلبه .

(م / ١٨ بند ب ف ٢)

٤ ـ التجاوز ـ بعد أخذ رأى اللجنة التنفيذية للبعثات ـ عن شرط حصول العامل على تقدير جيد عند التخرج بالنسبة :

(أ) للحاصلين على الدكتوراه وكذلك الماجيستير أو دبلوم الدراسات العليا .

(ب) لأحد الزوجين إذا كان الزوج الآخر موفداً فى بعثة أو إجازة دراسية وأراد مرافقته مدة وجوده فى الخارج ، على أن تكون الاجازة الدراسية فى هذه الحالة بدون مرتب . (م / ١٨ بند ج، ف ٣)

٥ ـ الاعفاء من الكشف الطبى على أعضاء البعثات والإجازات الدراسية والمنح التى لاتزيد مدتها على سنة . (م / ١٩ ف ٣ / أ)

٦ ـ الاستثناء من شرط اللياقة الطبية بالنسبة لمن يرسب فى الكشف الطبى إذا اقتضت ذلك مبررات تتصل بصالح العمل . (م/١٩ ف ٣/ب)

خامساً : سلطات واختصاصات وزير العمل

(أ) قانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — تحديد أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية على ألا تزيد على إحدى عشر يوماً فى السنة . (م / ٣٥)

٢ — تحديد الأمراض المزمنة المشار إليها فى قرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ الصادر فى شأن إضافة حكم جديد إلى المادة ٦٣ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لرعاية العمال المرضى بالدرن والجذام والأمراض المزمنة . وذلك بالاتفاق مع وزير الصحة . (م / ٣٨ ق ٦١ لسنة ٧١، م/١ ف٢ قانون ٢٤ لسنة ١٩٦٤)

(ب) قانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل :

« نصت الفقرة الثانية من المادة الأولى من القانون ٦١ لسنة ٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على أن :

« تسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا النظام »

ونردفيما يلى الاختصاصات والسلطات المخولة لوزير العمل تطبيقا لهذا النص وهى : —

١ — تحديد شروط الحصول على ترخيص الأجنبى بالعمل بالشركة أو المؤسسة والبيانات التى يتضمنها والرسم الذى يحصل منه على ألا يزيد على خمسة جنيهات مصرية أو خمسين ليرة سورية حسب الأحوال — كما يحدد بقرار منه حالات الإعفاء من شرط المعاملة بالمثل أو من شروط الحصول على الترخيص . (م / ٣٦)

٢ — إصدار القرارات اللازمة لتنظيم الاحتياطات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحية وأخطار العمل والآلات . (م / ١٠٨)

٣ — تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال التى يجوز تخفيض ساعات العمل بها عن سبع ساعات فى اليوم . (م / ١١٥)

٤ — تحديد الحالات أو الأعمال التى يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة . (م/١١٦ ف ٢)

٥ — تحديد الأعمال المتقطعة بطبيعتها والتى يستدعى الأمر وجود المشتغلون بها أكثر من إحدى عشر ساعة فى اليوم الواحد . (م/ ١١٧)

٦ — تحديد نفقات علاج العاملين والأدوية والإقامة بالمستشفيات بالاتفاق مع وزير الصحة . (م/ ٦٥)

٧ — منع تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن ١٥ سنة أو ١٧ بعض الصناعات .
(م/١٢٤ فقرة أخيرة)

٨ — تحديد الأعمال التى لا يجوز تشغيل النساء فيها . (م/ ١٣٢)

٩ — تحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التى يجوز تشغيل النساء بها ما بين الساعة الثامنة مساء والسابعة صباحا . (م/ ١٣١)

١٠ — تحديد شروط إنشاء دور للحضانة ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها بالشركات التى تستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد .

(م/ ١٣٩ ف ٢)

١١ — تحديد الشروط والأوضاع الخاصة باللياقة الصحية للمشتغلين بالمناجم والمحاجر والتى تتضمن توقيع الكشف الطبى على العاملين بالمناجم والمحاجر الذين يشتغلون بباطن الأرض أو من عمال التخريم بصفة دورية كل سنة على الأقل .

(م/١٤٢ف١)

١٢ — تحديد وسائل الانقاذ والإسعاف لعمال المناجم والمحاجر .

(م/ ١٥٣)

١٣ — تحديد اشتراطات ومواصفات مساكن العاملين بالمناجم والمحاجر .
(م/ ١٥٥ ف ١ ق ٩١)

١٤ — تحديد أنواع وكميات الطعام لكل وجبة من الوجبات الثلاث ومايتحمله العامل فى مقابل الوجبة الواحدة للعاملين بالمناجم والمحاجر .

(م/ ١٥٥ ف (ب)

١٥ — تحديد الأماكن البعيدة عن العمران التى يلتزم فيها صاحب العمل بمسئولية الإشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال دون أن يتحمل العمال أية مصاريف فى هذا الشأن .

(م/ ١٥٥ف (ج)

١٦ - إصدار قرار يبين فيه موضوع إخلال صاحب العمل - بالنسبة للعمل بالمناجم والمحاجر - بالالتزامات المبينة بالمواد ١٥٢ ، ١٥٣ ، ١٥٤ ، ١٥٥ من قانون العمل وهى : -

١ - م١٥٢ : إنشاء نقطة انقاذ أمامية قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية وأن تكون هذه النقطة متصلة اتصالا تليفونيا بداخل هذا المكان بحيث تصلح للاستعانة بها فى الحال وتعيين ، مستخدم فنى مدرب للاشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية .

٢ - م ١٥٣ : إعداد مكان مناسب فى كل منجم أو محجر يشتغل به ٥٠ عاملا على الأقل - يحتوى على غرفة مجهزة بوسائل الإنقاذ والإسعافات الأولية وأخرى للتمريض فضلا عن غرفة أو أكثر لتغيير الملابس .

أما المناجم والمحاجر التى يقل عدد عمالها عن ٥٠ عاملا وتقع فى دوائر قطرها ٢٠ كيلو مترا فيجب أن تشترك فى إنشاء مكان للانقاذ والإسعاف فى مكان وسط .

٣ - م ١٥٤ : الاحتفاظ بمياه الشرب فى أوعية خاصة محكمة الإغلاق منعاً للتلوث وتوضع تلك الأوعية فى أماكن قريبة من متناول العمال .

ويجب تغيير المياه وتطهير الأوعية مرتين فى الأسبوع على الأقل بطريقة معتمدة صحيا .

٤ - م ١٥٥ : (ا) توفير المساكن الملائمة - يخصص بعضها للعمال المتزوجين.

(ب) تقديم ثلاث وجبات غذائية للعمال فى اليوم فى مطاعم تعد لهذا الغرض وتكون بطريقة مستوفية للشروط الصحية .

(حـ) الاشراف على النظافة داخل مكان العمل وكذلك المنطقة السكنية ودورات المياه الخاصة بالعمال .

ويكلف فى قراره صاحب العمل بإتمام تلك الأعمال فى مدة تحدد من تاريخ إعلانه ، وإلا قامت الوزارة بإتمام تلك الأعمال على نفقة صاحب العمل وتحصيل النفقات بطريقة الحجز الإدارى .

(جـ) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ بشأن قواعد وإجراءات وشروط الترشيح والانتخاب لعضوية مجالس الإدارة بالشركات والجمعيات :

إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ القرار الجمهورى رقم ٢٤٢٤ لسنة ١٩٧١ .

(م / ١٠)

وتنفيذاً لذلك صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ١٤٠ لسنة ١٩٧١ فى هذا

سادسا : سلطات واختصاصات وزير الصحة

(أ) قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب .

تحديد إجراءات وشروط اللياقة الصحية لاستخدام الأجانب والجهات التى يتم توقيع الكشف الطبى أمامها .

ويجوز التجاوز من شرط اللياقة بموافقة الوزير المختص أومن يمارس سلطاته .

(م/٥)

(ب) قرار رئيس الجمهورية رقم ٣١٨٣ لسنة ١٩٦٦ فى شأن علاج العاملين والمواطنين بالخارج .

تقضى المادة ٧٣ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على أن :

« تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقاً لما هو مطبق فى شأن العاملين المدنيين بالدولة » .

ونسرد فيما يلى سلطات واختصاصات وزير الصحة فى هذا الشان وهى :ـ

١ ـ تشكيل لجنة برياسته تختص بالآتى : ـ

(ا) تحديد المراكز العلاجية المختصة التى تحول إليها الحالات التى تتطلب علاجا فى الخارج وتحديد مسئولياتها فى هذا الخصوص .

(ب) وضع خطة استقدام الخبراء فى فروع الطب المختلفة بصفة دائمة ومنتظمة وتلتزم جميع الجهات التى تستقدم هؤلاء الخبراء بتنفيذ هذه الخطة .

(حـ) التوصية باستكمال جميع التجهيزات والمعدات والفنيين فى المراكز المنوه عنها فى البند (ا) والتى تعمل فى هذا المجال بحيث يمكن الاستغناء عن العلاج فى الخارج وعلى الجهات التابعة لها هذه المراكز استكمال ذلك .

٢ — تشكيل اللجان الطبية فى فروع الطب المختلفة من بين أعضاء هيئة التدريس ومندوب عن الإدارة العامة للقومسيونات الطبية ، وتختص هذه اللجان بفحص الحالة الصحية للعاملين الحاليين إليها من الجهات التابعة لها ، وللمواطنين طالبى العلاج فى فى الخارج ، وتقديم التقارير الطبية عنهم وتوصياتها .

٣ — تحديد مكافآت أعضاء اللجان الطبية دون التقيد بالظروف والقواعد المنظمة للمكافآت والبدلات .

سابعا : سلطات واختصاصات وزير الاقتصاد

ق ٦٠ / ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

— إصدار قرار بنماذج وأوضاع الشركات .

(م / ٣٤)

ثامنا : سلطات واختصاصات وزير العدل

ق ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام:

١ — إصدار قرار تشكيل هيئات التحكيم . (م / ٦١)

٢ — إصدار قواعد تنظم أتعاب ومصروفات المحكمين .

(م / ٧٢)

تاسعاً : سلطات واختصاصات مجلس إدارة المؤسسة العامة

(أ) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

١ — رسم السياسة التى تسير عليها المؤسسة لتحقيق الغرض الذى قامت من أجله ، وذلك وفقاً لأحكام القانون وفى الحدود التى يبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشائها . (م/١٢)

٢ — إصدار القرارات واللوائح الداخلية والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للمؤسسة وذلك دون التقيد بالقواعد الحكومية (م/١٣ف ١)

٣ — الموافقة على مشروع الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قابضة ومشروع الموازنة التخطيطية المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .
(م/١٣ ف ٢)

٤ — وضع الخطط ومعايير ومعدلات الآداء وتقييمه وذلك بالنسبة للمؤسسة .
(م/١٣ ف ٣)

٥ — النظر فى التقارير الدورية التى تقدم عن سير العمل بالمؤسسة ومركزها المالى .
(م/١٣ ف ٤)

٦ — النظر فى كل مايرى الوزير المختص عرضه من المسائل التى تتعلق بنشاط المؤسسة أو الواحدات الاقتصادية التابعة لها . (م/١٣ ف ٥)

٧ — يشكل - إذا ما رأى - من بين أعضائه لجنة أو لجانا يعهد إليها ببعض اختصاصاته . (م / ١٣ فقرة أخيرة)

٨ — يعهد - إذا ما رأى - إلى رئيس مجلس الإدارة أو أحد المديرين ببعض اختصاصاته . (م / ١٣ فقرة أخيرة)

٩ — يفوض أحد أعضائه أو أحد المديرين فى القيام بمهمة محددة . (م/١٣ فقرة أخيرة)

١٠ — يشكل - إذا ما رأى - لجانا استشارية يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص . (م/ ١٥)

١١ — ويختص مجلس إدارة المؤسطة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها بالمسائل الآتية : -

(ا) وضع أهداف الإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمال والربحية

ومتابعة الوحدات الاقتصادية فى تحقيقها للأهداف التى تقررها الدولة فى هذا الشأن.

(ب) وضع الخطط العامة التى تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصاديا سليما وكل ما من شأنه زيادة وكفاية الإنتاج ، وذلك بالنسبة للقطاع الذى تختص به المؤسسة على أن تقوم الوحدات الاقتصادية التابعة لها بوضع البرامج التفصيلية لتحقيق الخطة العامة .

(ج) التنسيق بين الوحدات الاقتصادية والعمل على حل ماينشأ بينهما من خلاف.

(د) تقييم أداء الوحدات الاقتصادية التابعة لها وفقاً للمعايير التى يضعها المجلس فى هذا الشأن . (م/١٤)

١٢ — ويختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها — برياسة الوزير المختص أو من ينيبه — بالمسائل الآتية : —

(ا) إقرار الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتوزيع الأرباح .

(ب) تعديل نظام الوحدة الاقتصادية .

(ج) إطالة مدة الوحدة الاقتصادية أو تقصيرها .

(د) زيادة رأس مال الوحدة الاقتصادية أو تخفيضه ولا تجوز الزيادة إلا بعد أداء رأس المال الأصلى كله .

(هـ) الترخيص للوحدة الاقتصادية باستخدام المخصصات فى غير الأغراض المخصصة لها فى ميزانية الوحدة .

(و) أدماج وحدتين أو أكثر من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة وتقسيم الوحدات الاقتصادية إلى وحدتين أو أكثر أو تصنيفها إذا اقتضت الظروف ذلك .

وكذا تحويل أى وحدة منها ولو كانت فردية إلى شركة مساهمة وتعديل رأس مالها وذلك دون التقيد بالأحكام الواردة فى هذا الصدد فى القانونين رقمى ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تحويل المؤسسات المصرية والأجنبية إلى شركات مساهمة و ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج فى شركات المساهمة .

وتعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة المؤسسة عند مباشرة السلطات والاختصاصات المتقدمة نافذة ومنتجة لجميع آثارها من تاريخ صدورها إذا عقد برئاسة الوزير المختص . ومن تاريخ اعتماد الوزير لقرار مجلس الإدارة فى حالة الإنابة لرئاسة المجلس.

(م/١٧)

١٣ — اعتماد قرارات مجالس إدارات الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة في المسائل الآتية :

(ا) الموازنة التخطيطية .

(ب) الهيكل التنظيمي .

ولا تكون القرارات الصادرة بشأنهما من مجالس إدارات الوحدات الاقتصادية نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة العامة والجهات المختصة .

(م/١٦ ف ١)

١٤ — اعتماد وتعديل قرارات مجالس إدارات الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة العامة — في خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة وإلا اعتبرت نافذة في المسائل الآتية ، وهي :—

برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمالة .

(م/١٦ ف ٢)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — في الوظائف :

(ا) يضع مجلس إدارة المؤسسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة. (م/١)

(ب) يجوز لمجلس الإدارة إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسة أو استحداث وظائف جديدة بها بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الإنتاج أو رقم الأعمال على أن يعتمد ذلك من الوزير المختص . (م/٢ ف ٢)

٢ — في التخطيط والمتابعة :

يضع مجلس الإدارة نظاما للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة . (م/٧٧)

٣ — في التعيين :

(ا) وضع القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين والتعيين في وظائف دون امتحان . (م / ٧٨ ف ١)

(ب) تقرير إجراء الاختبارات التي قد يرى إجراءها عند التعيين .

(م / ٣ ف ٥)

(ح) الإعفاء من بعض شروط التعيين الخاصة بمواصفات الوظيفة المطلوبة شغلها وفقاً لجدول التوصيف . (م / ٣ ف ٧)

(ى) وضع القواعد الخاصة بإسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية أو الأجانب مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

(م / ٧)

(هـ) تحديد الجهة الطبية المختصة والإعفاء من شروط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين أو الاستمرار في العمل كلها أو بعضها بعد أخذ رأى الجهة الطبية . (م / ٣ ف ٦)

(و) الترشيح للتعيين في وظائف المستوى الأول (م/٦)

(ز) وضع القواعد المتعلقة بمعاملة العمال المتدرجين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاما . (م / ٨١ ف ٢)

٤ — في الترقيات :

(ا) يضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط المؤسسة . (م / ٨ ف ٨)

(ب) تحديد نسب الترقية بالأقدمية أو الاختيار إلى وظائف المستوى الثالث

(م / ٨ ف ٢)

(ح) اقتراح الترقية إلى وظائف المستوى الأول . (م / ٩)

(ى) وضع الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى المستويات الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن :

الإدارة العليا : مؤهل عال ١٥ سنة ، مؤهل متوسط ٢٢ سنة ، خبرة ٣٠ سنة .

المستوى الأول : مؤهل عال ٨ سنوات ، مؤهل متوسط ١٥ سنة ، خبرة ٢٣ سنة .

المستوى الثانى : مؤهل عال حديث، مؤهل متوسط ٧ سنوات ، خبرة ١٥ سنة .

ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفياً للمدد التى يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء . (م / ٨٠)

٥ — فى نظام البعثات التدريبية الخاص بالوحدات الاقتصادية :

يعتمد مجلس إدارة المؤسسة نظام الوحدة الاقتصادية فى شأن بعثاتها التدريبية وفق احتياجات العمل بها . (م / ٢٩ ف ٣)

٦ — فى الفصل والتأديب :

(ا) يصدر مجلس الإدارة قراراً بفصل العامل الذى يقدم عنه ثلاث تقارير بدرجة ضعيف . (م / ١٧ ف ٣)

(ب) يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين بالمؤسسة .

ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط وفى الحدود التى يقررها مجلس الوزراء . (م / ٥٦)

(حـ) يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق . (م / ٥٠)

٧ — فى البدلات :

يقرر مجلس الإدارة الشروط والأوضاع الخاصة بمنح العاملين البدلات المهنية التى يمنحها لهم بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة . (م / ٢٠ ف ٤)

٨ — فى الحوافز :

(ا) يضع مجلس الإدارة نظاما للحوافز يراعى فيه الوضوح وسهولة التطبيق .

(ب) ويجوز للمجلس وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالعمولة أو بالإنتاج بحيث

يتضمن معدلات الآداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص فى هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقص المعدلات المقررة ، وذلك دون التقيد ببداية أو نهاية مربوط المستوى الوظيفى المعين فيه العامل » (م / ٢٣)

٩ — فى العلاوات :

(ا) يقرر مجلس الإدارة منعقداً برئاسة الوزير أو من ينيبه مبدأ منح العلاوة الدورية أو عدم منحها عند نظر الميزانية فى ختام كل سنة مالية وذلك فى ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف . (م / ٢٤)

(ب) يجوز المجلس منح علاوة استثنائية واحدة — فى حدود الاعتماد المخصص بالميزانية — بفئة العلاوة الدورية للعامل مرة واحدة كل سنتين إذا بذل جهداً خاصاً حقق ربحاً اقتصاديا فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج ، وبشرط ألا يجاوز العدد الذى يمنح هذه العلاوة ١٠٪ من عدد العاملين . (م / ٢٥)

١٠ — فى مواعيد العمل والأجازات :

(ا) يحدد مجلس الإدارة أيام العمل وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة فى القانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٦١ . (م / ٣٠ ف ١)

(ب) يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالأجازات السنويه والعارضة .
(م / ٣٢ ف ٦)

(حـ) يجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجازة السنوية بما لا يجاوز سبعة أيام للعاملين فى محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التى يقررها .
(م / ٣٢ ف ٣)

(د) يجوز لمجلس الإدارة منح أجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل فى الأحوال المبينة بالقانون .

وفى جميع الأحوال لا يجوز أن تقل مدة الأجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمدة تنتهى بانتهاء الأجازة.

(م / ٤٣)

١١ — في الرعاية الطبية :

— يضع مجلس الإدارة نظاما للكشف الطبي والعلاج وتراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه .

— ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية .

— ويعتمد هذا النظام بقرار من الوزير المختص . (م / ٧٢)

(خـ) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩ في شأن إنشاء لجان الإنتاج :

— النظر في خلاف الرأى بين كل من مجلس إدارة الشركة واللجنة النقابية بها وإصدار قراره في هذا الشأن .

ولا يعد قرار مجلس إدارة المؤسسة نهائياً إلا بعد اعتماده من الوزير . (م / ٥)

عاشراً : سلطات واختصاصات مجلس إدارة الشركة

(ا) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ : باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

١ - يكون لمجلس إدارة الشركة جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التى تقتضيها أغراض الشركة . (م / ٤٩)

٢ - يضع مجلس الإدارة الخطط التنفيذية التى تكفل تطوير الانتاج وأحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصادياً سليما ، وكل ما من شأنه زيادة وكفاية الإنتاج . (م / ٤٩ ف ١)

٣ - يضع مجلس الإدارة السياسة التى تكفل رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين وتحقيق كفاءة تشغيل الشركة وانتظام العمل فيها . (م ٤٩ ف ٢)

٤ - يضع مجلس الإدارة أسس تكاليف الإنتاج لمختلف الأنشطة التى تباشرها الشركة ، وكذا معدلات الأداء . (م / ٤٩ ف ٣)

٥ - يضع مجلس الإدارة برامج العمالة بالشركة مع مراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة . (م /٤٩ ف ٤)

٦ - يتابع مجلس الإدارة تنفيذ المشروعات فى المواعيد المقررة .(م/٤٩ف٥)

٧ - تحقيق تقديرات الموارد والمصروفات فى الموازنة التخطيطية والعمل على تنمية الموارد وتخفيض النفقات (م/٤٩ ف ٦)

ولا تكون القرارات الصادرة من مجلس إدارة الشركة بشأن الموازنات نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة . (م/١٦ف٢)

٨ - يضع مجلس الإدارة قواعد تشغيل ساعات العمل الإضافية بالوحدة .
(م / ٤٩ ف ٧)

٩ - يضع مجلس الادارة نظاماً لتدريب العاملين بالشركة سواء بالنسبة للافراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدماتهم .
(م / ٤٩ ف ٨)

١٠ — يضع مجلس الادارة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وإدارتها ونظام حساباتها وشئونها المالية التى تكفل انتظام العمل وأحكام الرقابة وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية . (م / ٥٠)

١١ — يعد مجلس الادارة فى نهاية كل سنة مالية الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتقرير عن نشاط الشركة ومركزها المالى والطريقة التى تقترحها لتوزيع الأرباح الصافية وذلك لعرضها على المؤسسة خلال الستة الأشهر التالية لنهاية السنة المالية على الأكثر . (م / ٥٧)

١٢ — اقتراح التصرف فى الاحتياطى النظامى للشركة بما يعود بالنفع عليها إذا لم يكن هذا الاحتياطى مخصصاً لأغراض معينة . (م / ٥٨)

١٣ — يضع مجلس الادارة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وإدارتها ونظام حساباتها وشئونها المالية التى تكفل انتظام العمل وأحكام الرقابة ، وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية . (م / ٥٠)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون العاملين بالقطاع العام:

١ — فى الوظائف :

(ا) يضع مجلس الإدارة الهيكل التنظيمى للشركة ويعتمد من الوزير المختص . (م/١)

(ب) يجوز لمجلس الادارة إعادة تقييم الوظائف بالشركة أو استحداث وظائف جديدة بها بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للاجور إلى رقم الانتاج أو رقم الأعمال على أن يعتمد ذلك من الوزير المختص . (م / ٢)

٢ — فى التخطيط والمتابعة :

يضع مجلس الادارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة . (م / ٧٧)

٣ — فى التعيين :

(ا) وضع القواعد الخاصة بالاعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين والتعيين فى وظائف دون امتحان . (م / ٧٨ ف ١)

(ب) تقرير إجراء الاختبارات التى قد يرى إجراءها عند التعيين (م/٣ف ٥)

(ج) الإعفاء من بعض شروط التعيين الخاصة بمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجداول التوصيف . (م/٣ف ٧)

(د) وضع القواعد الخاصة بإسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية أو الأجانب مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .
(م/٧)

(هـ) تحديد الجهة الطبية المختصة والإعفاء من شروط اللياقة الطبية اللازمة للتعيين أو الاستمرار فى العمل كلها أو بعضها بعد أخذ رأى الجهة الطبية .

(م/٣ف ٦)

(و) الترشيح للتعيين فى وظائف المستوى الأول (م/٦)

(ز) وضع القواعد المتعلقة بمعاملة العمال المتدرجين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً . (م/٨١ف ٢)

٤ ـ فى الترقيات :

(ا) يضع مجلس الادارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط الشركة . (م/٨ف ٨)

(ب) تحديد نسب الترقية بالأقدمية أو الاختيار إلى وظائف المستوى الثالث
(م/٨ف ٢)

(ج) اقتراح الترقية إلى وظائف المستوى الأول (م/٩)

(د) وضع الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى المستويات الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن :

١ ـ الإدارة العليا :

مؤهل عال ١٥ سنة ، مؤهل متوسط ٢٢ سنة ، خبرة ٣٠ سنة ،

٢ ـ المستوى الأول :

مؤهل عال ٨ سنوات ، مؤهل متوسط ١٥ سنة ، خبرة ٢٣ سنة ،

٣ ـ المستوى الثانى :

مؤهل عال حديث ، مؤهل متوسط ٧ سنوات ، خبرة ١٥ سنة .

ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفياً للمدد التى يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء . (م / ٨٠)

٥ ـ فى نظام البعثات التدريبية :

يضع نظاماً للبعثات التدريبية وفق احتياجات العمل بالشركة ، على أن يعتمد من مجلس إدارة المؤسسة . (م / ٢٩ ف ٣)

٦ ـ فى الفصل والتأديب :

(١) يصدر مجلس الإدارة قراراً بفصل العامل الذى يقدم عنه ثلاث تقارير بدرجة ضعيف . (م / ١٧ ف ٣)

(ب) يشكل مجلس الادارة لجنة للتصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين .

ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية والثقافية أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط وفى الحدود التى يقررها مجلس الوزراء. (م/٥٦)

(جـ) يضع مجلس الادارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق . (م / ٥٠)

٧ ـ فى البدلات :

يقرر مجلس الادارة الشروط والأوضاع الخاصة بمنح العاملين البدلات المهنية التى يمنحها لهم بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة . (م / ٢٠ ف ٤)

٨ ـ فى الحوافز :

(١) يضع مجلس الادارة نظاماً للحوافز يراعى فيه الوضوح وسهولة التطبيق .

(ب) يجوز للمجلس وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالعمولة أو بالإنتاج بحيث يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص فى هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقص المعدلات المقررة ، وذلك دون التقيد ببداية أو نهاية مربوط المستوى الوظيفى المعين فيه العامل. (م / ٢٢)

٩ ـ فى العلاوات :

(ا) يقرر مجلس الادارة ـ منعقداً برياسة الوزير أو من ينيبه ـ مبدأ منح العلاوات أو عدم منحها عند نظر الميزانية فى ختام كل سنة مالية وذلك فى ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف . (م / ٢٤)

(ب) يجوز للمجلس منح علاوة استثنائية واحدة ـ فى حدود الاعتماد المخصص بالميزانية ـ بفئة العلاوة الدورية للعامل مرة واحدة كل سنتين إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً اقتصادياً فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج ، وبشرط ألا يجاوز العدد الذى يمنح هذه العلاوة ١٠٪ من عدد العاملين . (م / ٢٥)

١٠ ـ فى مواعيد العمل والاجازات :

(ا) يحدد مجلس الادارة أيام العمل وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل مع عدم الإخلال بالأحكام الواردة فى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ . (م / ٣٠ ف ١)

(ب) يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالاجازات السنوية والعارضة .
(م / ٣٢ ف ٦)

(ج) يجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجازة السنوية بما لايجاوز سبعة أيام للعاملين فى محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقاً للشروط والأوضاع التى يقررها .
(م / ٣٢ ف ٣)

(د) يجوز لمجلس الادارة منح أجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل فى الأحوال المبينة بالقانون .

« وفى جميع الأحوال لايجوز أن تقل مدة الأجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمدة تنتهى بانتهاء الاجازة »
(م / ٤٣)

١١ ـ فى الرعاية الطبية :

ـ يضع مجلس الادارة نظاماً للكشف الطبي والعلاج تراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه .

ـ يجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية .

ـ ويعتمد هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة . (م / ٧٢)

(حـ) قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ٦٩ فى شأن إنشاء لجان الانتاج :

يختص مجلس إدارة الشركة بالنظر فى توصيات وأعمال اللجان الإنتاجية بالشركة لاتخاذ مايراه بشأنها .

وفى حالة ما إذا رأى مجلس الادارة رأيا مخالفاً لما أوصت به اللجنة يعرض الأمر على مجلس إدارة المؤسسة للنظر فيه وإصدار قرار بشأنه .

ولا يعد قرار مجلس إدارة المؤسسة نهائياً إلا بعد اعتماده من الوزير .

(م/٥)

حادى عشر : سلطات واختصاصات رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة

(ا) قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

١ — إدارة المؤسسة وتطوير نظام العمل بها وتدعيم أجهزتها .
(م / ١٩ ف ٢)

٢ — تنفيذ قرارات مجلس الإدارة . (م / ١٩ ف ١)

٣ — موافاة الوزير المختص وأجهزة الدولة بما تطلبه من بيانات عن الوحدات الاقتصادية التابعة طبقا للنماذج المقررة فى هذا الشأن . (م / ١٩ ف ٣)

٤ — ندب من يحل محل رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية حالة غيابه .
(م / ١٩ ف ٤)

٥ — يمثل المؤسسة أمام القضاء وفى صلاتها بالغير . (م / ٢٠)

٦ — يفوض مديراً أو أكثر فى بعض اختصاصاته . (م / ٢١)

٧ — إبلاغ الوزير قرارات مجلس إدارة المؤسسة فى المسائل الآتية :

(ا) الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قابضة .
(ب) الموازنة التخطيطية للمؤسسة ووحداتها الاقتصادية التابعة .
(ح) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر للمؤسسة .
(ء) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة .

(هـ) زيادة رأس مال المؤسسة أو تخفيضه .
(و) الأهداف والسياسة العامة المؤسسة والوحدات الإقتصادية التابعة لها ككل وذلك بالنسبة للاستثمار والتمويل والانتاج والتسويق والتصدير والعمالة والربحية .
(ز) إنشاء الوحدات الاقتصادية والاكتتاب فى أسهمها أو شرائها .

وتكون هذه القرارات نافذة بصدور قرار من الوزير فى شأنها وله سلطة تعديلها وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى المؤسسة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ

وصول الأوراق إليه وإلا اعتبرت نافذة وذلك مع عدم الإخلال بالقوانين بشأن الاعتماد النهائي من سلطات أعلى . (م / ١٨)

٨ — يبلغ من رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية التابعة قرارات مجلس إدارتها في المسائل الآتية :

(ا) الموازنة التخطيطية .

(ب) الهيكل التنظيمي .

ولا تكون القرارات الصادرة بشأنها نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة .

(حـ) برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمالة .

وتكون القرارات الصادرة في هذا الشأن نافذة بصدور قرار مجلس إدارة المؤسسة في شأنها وله سلطة تعديلها ، وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى الوحدة خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصول الأوراق إلى رئيس مجلس الإدارة وإلا اعتبرت هذه القرارات نافذة . (م / ١٦)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — في التعيين :

(ا) التعيين في وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة المؤسسة . (م /٥)

(ب) التعيين في المستوى الثاني والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالمؤسسة . (م /٥ ، م /١٢)

٢ — في الترقية :

(ا) الترقية إلى وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة المؤسسة ، (م /٩ ، م /٥)

(ب) الترقية إلى وظائف المستوى الثاني والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالمؤسسة . (م /٩ ، م /٥)

٣ — في لجان شئون العاملين :

(أ) إصدار قرارات تشكيل لجان شئون العاملين ودعوتها للاجتماع . (م / ١١)

(ب) عرض مايراه من شئون العاملين حتى وظائف المستوى الثانى على لجان شئون العاملين للنظر فيها . (م / ١٢)

(حـ) النظر فى اقتراحات لجان شئون العاملين لاعتمادها أو الاعتراض عليها أو البت فيها . (م / ١٢ ف ٢)

٤ — فى التقارير الدورية عن العاملين :

(أ) الفصل فى تظلمات العاملين من التقارير الدورية الحاصلين على تقدير متوسط فأقل ، وذلك فى ميعاد لايتجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره نهائيا . (م / ١٦)

(ب) يجوز لرئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده . (م / ١٧ ف ١)

(حـ) إصدار قرار بنقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف إلى وظيفة فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لايجاوز الربع . (م / ١٧ ف ٢)

٥ — فى المرتبات والأجور :

— يختص رئيس مجلس الإدارة بتحديد الأجور — بعد العرض على مجلس الإدارة بالنسبة للمعينين فى وظائف المستوى الأول ، ولجنة شئون العاملين للمستويين الثانى والثالث — بما يجاوز بداية المربوط فى الحالات التى تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وبحد أقصى خمس علاوات من علاوات فئة الوظيفة أو نسبة منها تحدد على أساس ما صرف فعلا من علاوات خلال هذه المدة . (م / ١٨ ، م/ ٥)

٦ — فى الحوافز :

— يختص رئيس مجلس الإدارة بمنح مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثا أو اقتراحات جدية تساعد على زيادة الانتاج

وخفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير . (/ ٢٣)

٧ — في النقل والندب :

(ا) إصدار قرار النقل أو الندب من الأقسام التابعة لإدارة واحدة ، وله أن يفوض غيره في ذلك .

(ب) إصدار قرار النقل أو الندب من إدارة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر تباشر فيه المؤسسة نشاطها بالنسبة لجميع المستويات (فيما عدا شاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة فهذا من اختصاص الوزير المختص) .

(حـ) إصدار قرار النقل أو الندب بعد عرض الأمر على لجنة شئون العاملين بالمؤسسة بالنسبة للعاملين شاغلي الوظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل أو الندب إلى خارج المؤسسة . (م / ٢٦ ، م ٢٧)

٨ — في الأعارة :

— إصدار قرار إعارة العاملين حتى وظائف المستوى الأول . (م / ٢٨)

٩ — في البعثات :

— ترشيح العاملين لايفادهم في بعثات أو منح دراسية وفقا للقواعد المعمول بها في شأن العاملين المدنيين بالدولة . (م / ٢٩)

١٠ — في مواعيد العمل والأجازات :

— حساب مدة انقطاع العامل الذى لا يعود إلى عمله فور انتهاء أجازته مباشرة من أجازاته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب . (م / ٤١ف٢)

١١ — في واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم :

— يأذن للعامل بأن يؤدى أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر في غير أوقات العمل الرسمية وفي حدود القانون . (م / ٤٥)

١٢ — في تأديب العاملين :

أولا : بالنسبة لجزاءات :

١ — الانذار .

٢ ـ الخصم من المرتب لمدة لاتجاوز شهرين في السنة .
٣ ـ الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لاتجاوز ستة أشهر .
٤ ـ الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لاتجاوز ثلاثةأشهر .

(ا) شاغلو وظائف المستوى الثانى والثالث :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة ـ أو من يفوضه ـ سلطة توقيعها عليهم .
٢ ـ ويكون التظلم إليه ـ أو إلى جهة التظلم التى يحددها قراره بالتفويض ـ خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .
(م / ٤٩ بند أولا ف ١)

(ب) شاغلو وظائف المستوى الأول والادارة العليا :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة ، ـ وليس له أن يفوض غيره فى ذلك ـ سلطة توقيعها ، على أن يصدق على الجزاء من الوزير المختص .

٢ ـ ويكون التظلم للجهة التى قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . (م / ٤٩ بند أولا ف ٢)

ثانيا : بالنسبة لجزاءات :

١ ـ خفض المرتب . ٢ ـ خفض الوظيفة .
٣ ـ خفض المرتب والوظيفة معاً .

(ا) شاغلو الوظائف المستوى الثالث :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها عليهم .
٢ ـ ويكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبيةالمختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . (م / ٤٩ بند ثانيا ف ١)

(ب) شاغلو وظائف المستوى الأول والثانى :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعه على العاملين شاغلى وظائف المستوى الأول والثانى ، على أن يصدق على هذه القرارات من الوزير المختص .

٢ ـ ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال

ثلاثين يوما من تاريخ اخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . (م / ٤٩ بند ثانيا ف ٢)

(جـ) شاغلو وظائف الادارة العليا :

١ — يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على شاغلى وظائف الادارة العليا .

٢ — ويكون حكمها فى هذا الشأن نهائيا لايجوز الطعن فيه .

(م / ٤٩ بند ثانيا ف ٣ ، بند رابعا)

ثالثاً — بالنسبة لجزاء الفصل :

(أ) — شاغلو وظائف المستوى الثالث :

١ — يكون لرئيس مجلس الإدارة — بعد العرض على اللجنة الثلاثية — سلطة توقيعه على العاملين شاغلى وظائف المستوى الثالث .

٢ — ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(م / ٤٩ بند ثالثا ف ١ ، م / ٥٣ و ٥٤ و ٥٥)

(ب) شاغلو وظائف المستوى الثانى وما يعلوه :

١ — تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه .

٢ — ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة الادارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ اعلان العامل بالحكم . (م / ٤٩ بند ثالثا ف ٢ بند رابعا)

١٣ — فى الوقف الاحتياطى :

— لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا أقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر .

ولا يجوز مدها إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . (م / ٥٧)

١٤ — فى حبس العامل احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائى :

— يقرر رئيس مجلس الإدارة ما يتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية عند عودته إلى عمله بعد انتهاء حبسه .

فإذا اتضح عدم مسئوليته تأديبياً صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .
(م / ٥٨)

١٥ — في إلغاء الجزاء أو تعديله :

— لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال في حدود الجزاءات المبينة بالقانون الصادر بالنظام . (م/٥١)

١٦ — في محو الجزاءات :

— إصدار القرار بمحو الجزاءات بانقضاء المدة المحددة في النظام وبالشروط المبينة به ، وله أن يفوض غيره في ذلك . (م / ٦١)

١٧ — في إنهاء الخدمة :

(أ) فصل العامل إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانه .

(ب) ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الادارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة . (م / ٦٤ ف ٦)

ثانى عشر : سلطات واختصاصات رئيس مجلس إدارة الشركة

(أ) قانون ٦٠ لسنة ١٩٧١ : بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

١ — يختص رئيس مجلس إدارة الشركة بادارتها وتصريف شئونها ، وعلى الأخص ما يأتى :

(أ) تنفيذ قرارات مجلس الادارة .

(ب) تنفيذ البرامج المعتمدة فيما يتعلق بالاستثمار والتمويل والعمالة والانتاج والتسويق والتصدير والربحية .

(ج) الترخيص بتشغيل ساعات عمل إضافية فى حدود القواعد التى يضعها مجلس إدارة الشركة . (م / ٥٤)

(د) يتولى دعوة مجلس إدارة الشركة إلى الانعقاد وتكون له الرياسة .

(م / ٣٥ قرار جمهورى رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام) .

٢ — يمثل الشركة أمام القضاء وفى صلاتها بالغير . (م / ٥٣)

٣ — يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة بتقارير دورية عن مدى ماحققته الشركة من أهداف وذلك فى المواعيد التى يصدر بتحديدها قرار من مجلس إدارة المؤسسة .

(م / ٢ قرار جمهورى ٢٤٢١ لسنة ٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام) .

٤ — يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة بجميع قرارات مجلس إدارة

الشركة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها .

(م/٣ قرار جمهورى ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١)

(ا) والقرارات الصادرة من مجلس إدارة الشركة فى شأن : ـ

١ ـ الموازنة التخطيطية .

٢ ـ الهيكل التنظيمى .

لا تكون نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة .

(ب) أما القرارات الصادرة فى شأن :

برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمالة .. وغير ذلك من مسائل أخرى ، فإنها تكون نافذة بعد مضى ثلاثين يوما من تاريخ وصول الأوراق الخاصة بها إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة مالم يبلغ الشركة خلال هذه المدة بقرار مجلس إدارة المؤسسة فى شأنها . (م/١٦)

(ب) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ ـ فى التعيين :

(ا) التعيين فى وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة الشركة .

(م/٥)

(ب) التعيين فى وظائف المستوى الثانى والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالشركة . (م/٥ ، م /١٢)

٢ ـ فى الترقيـة :

(ا) الترقية إلى وظائف المستوى الأول بناء على ترشيح مجلس إدارة الشركة .

(م/ ٩ ، ٣ / ٥)

(ب) الترقية إلى وظائف المستوى الثانى والثالث بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالشركة .
(م/٩ ، م/٥)

٣ – فى لجان شئون العاملين :

(ا) إصدار قرارات تشكيل لجان شئون العاملين ودعوتها للاجتماع .

(م/١١)

(ب) عرض مايراه من شئون العاملين حتى وظائف المستوى الثانى على لجان شئون العاملين للنظر فيها .
(م/ ١٢)

(حـ) النظر فى اقتراحات لجان شئون العاملين لاعتمادها أو الاعتراض عليها أو البت فيها .
((م/١٢ ف ٢)

٤ – فى التقارير الدورية عن العاملين :

(ا) الفصل فى تظلمات العاملين من التقارير الدورية الحاصلين على تقدير متوسط فأقل – وذلك فى ميعاد لا يجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ويكون قراره نهائيا .

(م/ ١٦)

(ب) يجوز لرئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده .
(م/ ١٧ ف ١)

(حـ) إصدار قرار بنقل العامل الذى يقدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف إلى وظيفة فى فئة أدنى مع تخفيض مرتبه بما لا يجاوز الربع .

(م/١٧ ف ٢)

٥ – فى المرتبات والأجـــور :

يختص رئيس مجلس الإدارة بتحديد الأجور – بعد العرض على مجلس الإدارة بالنسبة للمعينين فى وظائف المستوى الأول، ولجنة شئون العاملين بالنسبة للمستويين الثانى والثالث – بما يجاوز بداية المربوط فى الحالات التى تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وبحد أقصى خمس علاوات من

علاوات فئة الوظيفة أو نسبة منها تحـدد على أساس ماصرف فعلا من علاوات خلال هذه المدة . (م/١٨ ، م/٥)

٦ - فى الحـوافز :

يختص رئيس مجلس الإدارة بمنح مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثاً أو اقتراحات جدية تساعد على زيادة الإنتاج وخفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتـكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير . (م/٢٣)

٧ - فى النقل والندب :

(ا) إصدار قرار النقل أو الندب من الأقسام التابعة لإدارة واحدة وله أن يفوض غيره فى ذلك .

(ب) إصدار قرار النقل أو الندب من إدارة إلى أخرى أو من مكان إلى مكان آخر تباشر فيه الشركة نشاطها بالنسبة لجميع المستويات . (فيما عدا شاغلى وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج الشركة - فهذا من اختصاص الوزير المختص)

(حـ) إصدار قرار النقل أو الندب بعد عرض الأمر على لجنة شئون العاملين بالشركة بالنسبة للعاملين شاغلى وظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل أو الندب إلى خارج الشركة . (م/٢٦ ، ٢٧)

٨ - فى الإعارة :

(ا) إصدار قرار إعارة العاملين حتى وظائف المستوى الأول . (م/٢٨)

٩ - فى البعثات :

ترشيح العاملين لإيفادهم فى بعثات أو منح دراسية وفقا للقواعد المعمول بها فى شأن العاملين المدنيين بالدولة . (م/٢٩)

١٠ - فى مواعيد العمـل والأجازات :

- حساب مدة انقطاع العامل الذى لايعود إلى عمله فور انتهاء أجازته مباشرة -

من أجازته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام وقدم العامل عذرا مقبولا لهذا الغياب . (م/٤١ ف٢)

١١ — فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم .

— يأذن للعامل بأن يؤدى أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر فى غير أوقات العمل الرسمية وفى حدود القانون . (م/٤٥)

١٢ — فى تأديب العاملين :

أولا — بالنسبة لجزاءات :

١ — الانذار .

٢ — الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

٣ — الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٤ — الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

(١) شاغلو وظائف المستوى الثانى والثالث :

١ — يكون لرئيس مجلس الادارة — أو من يفوضه — سلطة توقيعها عليهم .

٢ — ويكون التظلم إليه — أو إلى جهة التظلم التى يحددها قراره بالتفويض — خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(م/٤٩ بند أولا ف١)

ب — شاغلو وظائف المستوى الأول والإدارة العليا :

١ — يكون لرئيس مجلس الادارة — وليس له أن يفوض غيره فى ذلك — سلطة توقيعها ، على أن يصدق على الجزاء من رئيس مجلس إدارة المؤسسة .

٢ — ويكون التظلم للجهة التى قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . (م/٤٩ بند أولا ف ٢)

ثانياً ـ بالنسبة لجزاءات :

١ ـ خفض المرتب .

٢ ـ خفض الوظيفة .

٣ ـ خفض المرتب والوظيفة معا .

(ا) شاغلو وظائف المستوى الثالث :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعها عليهم .

٢ ـ ويكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه . (م/٤٩ بند ثانيا ف١)

ب ـ شاغلو وظائف المستوى الأول والثانى :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة سلطة توقيعه على العاملين شاغلى وظائف المستوى الأول والثانى، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة المختص .

٢ ـ يكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(م/٤٩ بند ثانيا ف٢)

(جـ) شاغلو وظائف الإدارة العليا :

١ ـ يكون للمحكمه التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف الإدارة العليا .

٢ ـ ويكون حكمها فى هذا الشأن نهائيا لا يجوز الطعن فيه .

(م /٤٩ بند ثانيا ف ٣)

ثالثا ـ بالنسبة لجزاء الفصـــل :

(ا) شاغلو وظائف المستوى الثالث :

١ ـ يكون لرئيس مجلس الادارة ـ بعد العرض على اللجنة الثلاثية ـ سلطة توقيعه على العاملين شاغلى وظائف المستوى الثالث .

٢ ـ ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(م/٤٩ بند ثالثا ف١ ، م/٥٣ ، ٥٤ ، ٥٥)

(ب) شاغلو وظائف المستوى الثانى وما يعلوه :

١ ـ يكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه .

٢ ـ ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوما من تاريخ إعلان العامل بالحكم .

(م/٤٩ بند ثالثا ف٢ ، بند رابعاً)

١٣ ـ فى الوقف الاحتياطى :

ـ لرئيس مجلس الادارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا إقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .

ولا يجوز مدها إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة . (م ٥٧)

١٤ ـ فى حبس العامل احتياطيا أو تنفيذا لحكم قضائى :

ـ يقرر رئيس مجلس الادارة مايتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية عند عودته إلى عمله بعد انتهاء حبسه .

فإذا اتضح عدم مسئوليته تأديبيا صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

(م/٥٨)

١٥ – فى إلغاء الجزاء أو تعديله :

– لرئيس مجلس الادارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيف أو التشديد حسب الأحوال فى حدود الجزاءات المبينة بالقانون .

(م / ٥١)

١٦ – فى محو الجزاءات :

– إصدار القرار بمحو الجزاءات بانقضاء المدد المحددة فى القانون وبالشروط المبينة به ، وله أن يفوض غيره فى ذلك . (م / ٦١)

١٧ – فى إنهاء الخدمة :

(ا) فصل العامل إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحريه فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة .

(ب) ويكون الفصل جوازيا لرئيس مجلس الادارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة . (م/ ٦٤ ف٦)

ثالث عشر : اختصاصات مجلس الدولة

قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

إبداء الرأى – دون غيره – مسببا فيما يتعلق بتطبيق أحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ عن طريق إدارة الفتوى والتشريع المختصة. (م / ٨٣)

رابع عشر : اختصاصات المحكمة الإدارية العليا

قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

النظر فى الطعون المقدمة عن الأحكام الصادرة من المحاكم التأديبية بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلى وظائف المستوى الثانى وما يعلوه ، وذلك فى مدة لاتتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ رفع الدعوى . (م ٤٩ / بند رابعا)

خامس عشر : اختصاصات المحاكم التأديبية

قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — توقيع الجزاءات الآتية على العاملين شاغلى وظائف الإدارة العليا . . وهى:

(ا) خفض المرتب .

(ب) خفض الوظيفة .

(حـ) خفض المرتب والوظيفة معا . (م / ٤٩ ف «ج» بند ثانيا)

٢ — توقيع جزاء الفصل الخدمة على العاملين شاغلى وظائف المستوى الثانى وما يعلوه . (م / ٤٩ ف « ب » بند ثالثا)

٣ — توقيع جزاء الفصل من الخدمة أو وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين . . (م / ٥٢)

٤ — النظر فى الطعون المقدمة من العاملين شاغلى وظائف المستوى الأول والثانى والثالث عن الجزاءات الآتية:

(ا) خفض المرتب .

(ب) خفض الوظيفة .

(جـ) خفض المرتب والوظيفة معا . (م / ٤٩ ف « أ ، ب » بند ثانيا)

٥ — النظر فى الطعون المقدمة من العاملين شاغلى وظائف المستوى الثالث عن جزاء الفصل، وذلك فى مدة لاتتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ رفع الدعوى.

(م / ٤٩ ف ١ بند ثالثا)

٦ — تقرير ماتراه فى نصف المرتب الموقوف صرفه فى حالة وقف العامل احتياطيا عن عمله لمصلحة التحقيق . (م / ٥٧)

٧ — النظر فى مد مدة وقف العامل عن عمله احتياطيا لمصلحة التحقيق فيما زاد عن ثلاثة شهور . (م / ٥٧)

سادس عشر : اختصاصات هيئات التحكيم

قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

١ — تختص هيئة التحكيم — دون غيرها — بنظر المنازعات التالية :

(ا) المنازعات التى تقع بين شركات القطاع العام .

(ب) كل نزاع يقع بين شركة قطاع عام وبين جهة حكومية مركزية أو محلية أو هيئة عامة أو مؤسسة عامة .

ويجوز لهيئات التحكيم أن تنظر أيضا فى المنازعات التى تقع بين شركات القطاع العام وبين الأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتبارية وطنيين كانوا أو أجانب إذا قبل هؤلاء الأشخاص — بعد وقوع النزاع — إحالته على التحكيم . (م / ٦٠)

٢ — تنظر هيئة التحكيم النزاع المطروح أمامها على وجه السرعة ودون تقيد بقواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية إلا ماتعلق منها بالضمانات والمبادىء الأساسية فى التقاضى . وعليها أن تصدر حكمها فى مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ القرار الصادر من وزير العدل بتشكيل الهيئة . (م / ٦٥)

٣ — تكون أحكام هيئات التحكيم نهائية ونافذة وغير قابلة للطعن فيها بأى وجه من وجوه الطعن . (م / ٦٩ ف ١)

سابع عشر : سلطات واختصاصات النائب العام

قانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

الإذن بإقامة الدعوى الجنائية بعد أخذ رأى الوزير المختص ضد أعضاء مجالس الإدارة والعاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسات العامة فى الجرائم المشار إليها فى المادتين ١١٦ مكرراً (أ) و ١٦٦ مكرراً (ب) من قانون العقوبات . (م / ٨٤)

ثامن عشر : سلطات واختصاصات لجنة شئون العاملين بالمؤسسة أو الشركة

(أ) قانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — النظر فى تعيين ونقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف المستوى الثانى بالإضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه التسويات .
(م / ١٢ ف ١)

٢ — اقتراح تحديد أجر العامل بما يجاوز بداية المربوط فى حالات الخبرة التى تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة لغاية وظائف المستوى الثانى وذلك بالنسبة للوظائف التى لا يشترط لشغلها الحصول على مؤهل معين.
(م / ١٨ ف (٢) بند ٣)

٣ — تقدير درجة الكفاية التى تراها للعاملين عند عرض التقارير الدورية عليها.
(م / ١٥)

٤ — النظر فى تنقلات العاملين خارج المؤسسة أو الشركة لغاية وظائف المستوى الأول .
(م / ٢٦ ف)

تاسع عشر : سلطات واختصاصات اللجنة الثلاثية

المشكلة طبقاً لأحكام المادة ٥٣ من القانون ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام :

١ — بحث حالات فصل العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثالث التى يعرضها رئيس مجلس الإدارة .

٢ — سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى لزوماً لها .

٣ — تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من اجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبباً .

٤ — إبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأيها فى ميعاد لايجاوز أسبوعاً من تاريخ إحالة الأوراق إليها .

٥ — تودع صورة من المحضر المشار إليه فى ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال . (م / ٥٤)

عشرون : سلطات واختصاصات اللجنة الإنتاجية

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٨٠ لسنة ١٩٦٩ فى شأن إنشاء اللجان الانتاجية:

١ — طلب كافة البيانات التى تراها لازمة لتحقيق الغرض من إنشائها . (م/٢)

٢ — مناقشة خطط الإنتاج والبرامج اللازمة لتنفيذها على أساس تحديد واضح لاختصاصات الإدارات والأقسام المختلفة ومسئولية كل منها بالنسبة لتنفيذ الخطة. (م/٢)

٣ — متابعة تنفيذ خطة الإنتاج واقتراح الحلول لجميع المشاكل التى تعترضها . (م/٢)

٤ — اقتراح ومناقشة الخطط التى تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على الجودة وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداما اقتصاديا سليما . (م/٢)

٥ — اقتراح معايير ومعدلات الأداء وتقييمها . (م/٢)

٦ — اقتراح سياسة لرفع الكفاية الإنتاجية للعاملين وتدريبهم ودراسة حوافز العمل المادية والمعنوية . (م/٢)

٧ — مناقشة سياسة العمالة بمراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة بالوحدة . (م/٢)

٨ — اقتراح سياسة لتنمية الوعى لدى العاملين تهدف إلى العمل على خفض التكاليف ومحو الإسراف والمحافظة على ممتلكات الوحدة الإنتاجية والارتفاع بمستوى جودة الإنتاج . (م/٢)

٩ — دراسة ومناقشة التقارير الدورية التى تعدها الإدارة عن نشاط الوحدة ومدى ما حققته فى تنفيذ الأهداف المقررة . (م/٢)

١٠ — دراسة ومناقشة الميزانية العمومية والحسابات الختامية وتقرير مجلس الإدارة فى شأنها وإبداء الملاحظات والمقترحات عليها . (م/٢)

١١ — تقرير إنشاء لجان فرعية فى حالة تعدد فروع الوحدة الاقتصادية وفى كل من هذه الفروع بشرط ألا يقل عدد العاملين فى الفرع عن خمسين عاملا . (م/٦)

الجزء الثاني

السلطات والاختصاصات المخولة

بقرار رئيس الوزراء رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧

بشأن

أحكام لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال بالقطاع العام

تنص المادة ٧٤ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام على الآتى :

« تطبق على العاملين الخاضعين لأحكام هـذا النظام الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر المقرر للعاملين المدنيين بالدولة ، ولرئيس مجلس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات الحالات التى تقتضى ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر » .

وهذا النص يقابل نص المادة ٥٤ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العـام والذى ألغى بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار إليه .

وتنفيذاً لذلك فقد صدر قرار رئيس الوزراء رقم ٢٧٥٩ لسنة ١٩٦٧ بشأن أحكام لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال بالقطاع العام ، ونشر بالوقائع المصرية بالعدد رقم ٢٥٠ بتاريخ ٩ ديسمبر سنة ١٩٦٧ وأصبح يعمل به من تاريخ نشره .

أولا — اختصاصات رئيس الوزراء :

يصدر القرارات اللازمة لاعتماد المدة التى يصرف عنها بدل سفر عن مأمورية بالخارج فيما يجاوز ستة شهور . (م/ ١١)

ثانيا — اختصات الوزير المختص :

يصدر قراره بناء على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة ، وبعد موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بوضع أحكام خاصة بلائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال لمقتضيات ضرورية تستلزم ذلك ، فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال . (م/٤٧)

ثالثا — اختصاصات الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة :

يوافق على اقتراح مجلس إدارة المؤسسة بوضع أحكام خاصة لبـدل السفر ومصاريف الانتقال لمقتضيات ضرورية تستلزم ذلك ، فيما عدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال . (م/٤٧)

رابعا ـ اختصاصات مجلس الإدارة (مؤسسة أو شركه) :

١ ـ الموافقة على أن تزيد مدة الندب التى تصرف عنها بدل سفر لمهلة متصلة المدة داخل البلاد إلى مدة تزيد على ستة شهور . (م/٧)

٢ ـ تقرير بدل انتقال ثابت لمقابلة مصروفات الانتقال الفعلية لأغراض العمل وفقا للآتى :

(أ) يجب أن يتضمن منح البدل تحديد المنطقة التى يصرف عن الانتقال فى نطاقها هذا البدل .

(ب) لا يمنح هذا البدل الثابت إلا للعاملين الذين يشغلون وظائف يستدعى القيام بأعمالها استعمال وسائل النقل بصفة دورية ومتصلة . (م/٢٤)

خامسا ـ اختصاصات ينفرد بها مجلس إدارة المؤسسة :

١ ـ تحديد الجهات النائية التى يرخص للعاملين بها بالسفر على نفقة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية وعائلاتهم ذهابا وإيابا من الجهة التى يعملون بها إلى الجهة التى يختارونها أربع مرات سنوياً . (م/٤٤)

٢ ـ اقتراح وضع أحكام لمقتضيات خاصة لبدل السفر ومصاريف الانتقال ـ تعرض على الوزير المختص لمقتضيات ضرورية تستلزم ذلك ـ فيما عـدا فئات بدل السفر ومصاريف الانتقال ، ويشترط لصدور القرار من الوزير المختص موافقة الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة أولا على هذه الأحكام . (م/٤٧)

سادساً ـ اختصاصات رئيس مجلس الإدارة (المؤسسة أو الشركه) :

١ ـ الموافقة فى أحوال خاصة على عدم تخفيض بدل السفر بمقدار الربع فى حالة إقامة العامل بإحدى استراحات المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية او أى منزل مما أعدته الحكومة أو سلطة أو هيئة محلية أو شركه أخرى وما فى حكم ذلك . (مادة/٦)

٢ ـ الموافقه على زيادة مدة الندب التى يصرف عنها بدل سفر لمهمه واحدة متصلة إلى سته شهور . (مادة/٧)

٣ ـ تحديد المدينه أو الجهه التى يجب أن تعد محل إقامة للعامل الذى تقتضى طبيعه عمله الانتقال المتكرر إلى أكثر من مدينة أو جهه . (مادة/٩)

٤ ـ الموافقة على زيادة المدة التي يمنح فيها عضو البعثة ٥٠٪ من بدل السفر المقرر في المادتين ١١ و ١٢ من لائحة بدل السفر علاوة على مقرراته كعضو بعثه، وذلك حالة سفره أثناء بعثته في مأمورية تتصل بدراسته أو مأموريه عاديه كلف بها خارج المدينه التي بها مقر بعثته وفي القطر نفسه وذلك بحد أقصى شهرين . (م/١٣)

٥ ـ الموافقه على صرف تذاكر اشتراك على خطوط الترام أو الاتوبيس على حساب المؤسسه أو الوحدة الاقتصادية داخل المدينة . (م/٢٦)

٦ ـ الموافقـة على صرف تذاكر اشتراك على خطوط السكك الحديدية أو السيارات العامة . (م/٢٧)

٧ ـ التصريح للعاملين من شاغلي وظائف الفئة الخامسه وما دونها في استعمال الطائرات داخل البلاد في المهام العاجلة . (م/٣٠)

٨ ـ الموافقة على سفر وعودة العاملين بالطائرات عند ندبهم لمهام في خارج البلاد . (م/٣٠)

٩ ـ الاستثناء من درجة الركوب بالنسبه لشاغلي وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثـه عند سفرهم بالطائرات إلى خارج البلاد والعودة بها ، على أن يكون ذلك لضرورة حتميه يقتضيها صالح العمل . (م/٣٠)

سابعاً ـ مدير الإدارة العـامه المختص :

١ ـ إقرار الأسباب القهريه التي يتعذر معها على العامل المنتدب العودة إلى محل إقامته متى كانت المسافه بين مقر الإقامه والجهه المنتدب إليها لا تزيد على ٣٠ كيلومترا ويربط بين الجهتين خطوط حديديه أو سيارات أتوبيس . وبناء على هذا الإقرار يستحق لهذا العامل صرف بدل سفر . (م/١٠)

٢ ـ اعتماد إقرار بدل السفر الذي يوقعه العامل على النموذج الذي تعده المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية . (م/١٥)

٣ ـ الموافقة على انتقال العامل الذي صدر قرار نقله أثناء غيابه عن مقر عمله على نفقة المؤسسة أو الوحدة الاقتصاديه وذلك من الجهة التي كان يقضي فيها أجازته ـ إذا كان لا يرغب في العودة إلى المقر الأول ـ إلى مقر عمله الجديد بشرط ألا يزيد ما تتكلفه

المؤسسة أو الوحدة الاقتصاديه على ما كانت تتحمله لو أنه أنتقل من مقر عمله السابق إلى مقر عمله الجديد . (م/١٨)

٤ ـ تحديد وزن حمولة الأمتعه والمؤن وما سواها من الأدوات المنزلية التي يحق للعامل المنتدب أو المنقول استرداد مصاريف حملها أو نقلها مالا يجاوز ١٠٠ كيلو للعامل المنتدب و ٢٠٠ كيلو بالنسبة للعامل المنقول . (م/٣١)

٥ ـ التصريح للعامل بنقل أمتعة شخصية بالطائرات ـ تتحمل بنفقات نقلها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية ـ وذلك فى الحالات المصرح فيها باستعمالها زيادة عن الحدود المسموح بها وبحد أقصى ٥٠٪ من الحد المصرح به . (م/٣٣)

٦ ـ الموافقة على رد مصاريف انتقال ونقل عائلة العامل كلهم أو بعضهم إلى غير الجهة المنقول إليها متى كانوا يعيشون معـه عند نقـله وبشرط ألا تزيد ماتتكلفه المؤسسه أو الوحدة الاقتصاديه على ما كانت تتحمله لو تم النقل إلى الجهة المنقول إليهـا . (م/٤٥)

٧ ـ الموافقة على رد مصاريف انتقال ونقل عائلة العامل الذين يسافرون للحاق به من جهة غير التى نقل منها بشرط ألا تزيد ماتتكلفه المؤسسه أو الوحدة الاقتصاديه على ما كانت تتحمله لو تم النقل من الجهه التى نقل منها العامل . (م/٤٥)

ثامناً ـ مدير الادارة من الفئة الثانية ومايعلوها :

١ ـ التصريح لمن يقل عنهم فئة باستعمال سيارات الأجرة فى الأحوال التالية :

(ا) إذا كانوا مكلفين بنقل مبالغ تزيد على خمسين جنيها .

(ب) إذا كانوا مكلفين بنقل مستندات لها طابع السريه أو الأهمية البالغه .

(حـ) إذا دعت ضرورة عاجلة لذلك . (م/٤٩)

٢ ـ التصريح لمن يقل عنهم فئه بالانتقال فى درجة أعلى من الدرجة المحدده لهم بالقطارات أو السيارات العامه فى الحالات المشار إليها فى البند السابق . (م/٢٩)

٣ ـ اعتماد استعمال سيارات الأجرة للانتقال خارج المدن أو من مدينة لأخرى

بالنسبه للعاملين شاغلى وظائف الفئة الثالثة فما فوق ومن فى حكمهم — وذلك فى حالات الضرورة القسوى « باعتباره الرئيس المباشر » . (م/٢٩)

٤ — الموافقة للعاملين من شاغلى وظائف الفئة الرابعة فما فوقها ومن فى حكمهم استعمال الطائرات للانتقال داخل البلاد فى المهام العاجلة « باعتباره الرئيس المختص » . (م/٣٠)

تاسعاً — الرئيس المختص :

الموافقة للعاملين من شاغلى وظائف الفئة الرابعة فما فوقها ومن فى حكمهم استعمال الطائرات للانتقال داخل البلاد فى المهام العاجلة . (م/٣٠)

عاشراً — الرئيس المباشر :

اعتماد استعمال سيارات الأجره للانتقال خارج المدن أو من مدينة لأخرى بالنسبه للعاملين شاغلى وظائف الفئة الثالثة فما فوق ومن فى حكمهم وذلك فى حالات الضرورة القصوى . (م/٢٩)

حادى عشر — جهات المحاكمة أو التأديب أو التحقيق :

إقرار بدل سفر ومصاريف انتقال العامل التى تحملها للمسئول أمامها فى حالة صدور حكمها بأدانته . (م/٤٦)

أما إذا حكم ببراءته أو بحفظ التحقيق فيصرف للعامل بدل السفر ومصاريف الانتقال دون حاجة لاقرار تلك الجهات .

ثانى عشر — الجهات الطبيه التى تحددها المؤسسة أو الوحده الاقتصادية :

١ — إقرار منح الاجازة المرضيه الذى يعطى العامل الحق فى صرف بدل سفر عن الليالى التى تقضى بسبب الانتقال إلى مقر تلك الجهات الطبية . (م/٢)

٢ — إقرار منح الاجازة المرضية الذى يعطى العامل كذلك الحق فى صرف مصاريف الانتقال إلى مقر تلك الجهات . (م/١٧)

الجزء الثالث

نصوص القوانين والقرارات

١ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

٢ — قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .

٣ — قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية بالقانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على المادة ١٤٧ من الدستور ،

وعلى القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٣٩ بفرض ضريبة على إيرادات رؤوس الأموال المنقولة وعلى الأرباح التجارية والصناعية وعلى كسب العمل والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ بالإجراءات الجنائية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ بتقرير رسم دمغة والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٥٣ بشأن استثمار المال الأجنبي فى مشروعات التنمية الاقتصادية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٥٣ الخاص بالسجل التجارى والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بالشركات المساهمة وشركات التوصية بالاسهم والشركات ذات المسؤلية المحدودة والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تحويل المؤسسات المصرية والأجنبية إلى شركات مساهمة ،

وعلى القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٦ بإصدار قانون الجمعيات التعاونية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٥٧ باللائحة العامة لبورصات الأوراق المالية ،
وعلى القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٨ بشأن القواعد الواجب اتباعها فى الميزانيات المستقلة أو الملحقة ،

وعلى القانون رقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج فى الشركات المساهمة ،
وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ،

وعلى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٢ بتخويل مجالس إدارة المؤسسات العامة سلطة الجمعية العمومية أو جماعة الشركاء بالنسبة للشركات التابعة لها ،

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون المعاشات والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ،

وعلى القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٦٨ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ بإنشاء المجلس الأعلى للمؤسسات العامة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٦١ بشأن سلطات الوزراء ومسئوليات كل منهم فى تحقيق الأهداف بالنسبة للمؤسسات العامة .

قــرر الآتى:

مادة ١ — يعمل بأحكام القانون المرافق فى شأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام .

مادة ٢ — يلغى العمل بالقانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام وكل حكم يخالف أحكام هذا القانون .

مادة ٣ — لا تسرى على شركات القطاع العام أحكام القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن بعض الأحكام الخاصة بشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسئولية المحدودة والقوانين المعدلة له .

مادة ٤ — يصدر رئيس الجمهورية اللائحة التنفيذية للقانون المرافق .

مادة ٥ — ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برياسة الجمهورية فى ٣ من شعبان سنة ١٣٩١ (٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١)

محمد أنور السادات

الكتاب الأول

المؤسسات العامة

الباب الأول

أحكام عامة

مادة ١ — يتولى كل وزير عن طريق المؤسسات العامة تنفيذ السياسة العامة للدولة ومتابعتها فى القطاع الذى يشرف عليه .

مادة ٢ — المؤسسة العامة وحدة اقتصادية قابضة تقوم فى مجال نشاطها بالمشاركة فى تنمية الاقتصاد القومى الاشتراكى ، ومعاونة الوزير فى تحقيق أهداف خطة التنمية.

مادة ٣ — تختص المؤسسة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها بتخطيط ومتابعة تحقيق الأهداف المقررة لهذه الوحدات ، والتنسيق بينها وتقييم أدائها وذلك دون تدخل فى شئونها التنفيذية .

كذلك تختص المؤسسة العامة بمعاونة الوحدات الاقتصادية التى تتبعها فى تذليل الصعوبات والمشاكل ذات الصفة العامة التى تعترضها فى سبيل تحقيق أهدافها .

مادة ٤ — تعتبر وحدة اقتصادية تابعة فى حكم هذا القانون شركات القطاع العام والجمعيات التعاونية والمنشآت التى تتبع المؤسسة العامة والمشروعات تحت التأسيس التى تنشئها وتمتلكها بمفردها أو بالاشتراك مع غيرها .

مادة ٥ — يحدد بقرار من رئيس الجمهورية ما يتبع لكل مؤسسة عامة من وحدات اقتصادية .

الباب الثانى

إنشاء المؤسسات العامة

مادة ٦ — تنشأ المؤسسة العامة بقرار من رئيس الجمهورية، وتكون لها الشخصية الاعتبارية، ويحدد القرار الصادر بشأنها :

(١) اسم المؤسسة ومركزها .

(٢) الغرض الذى أنشئت من أجله .

(٣) الأموال التى تدخل فى ذمتها المالية .

(٤) الوزير المشرف عليها .

(٥) ما يكون لها من اختصاصات السلطة العامة اللازمة لتحقيق الغرض الذى أنشئت من أجله .

مادة ٧ — تمارس المؤسسة العامة نشاطها بواسطة مايتبعها من وحدات اقتصادية ومع ذلك يجوز أن يعهد إليها القرار الصادر بإنشائها بمباشرة نشاط معين .

وفى هذه الحالة تعتبر فى تطبيق أحكام هذا القانون فى حكم الوحدة الاقتصادية التابعة وذلك بالنسبة للنشاط الذى تمارسه بالذات .

مادة ٨ — تضع المؤسسة العامة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمالها وإدارتها ونظام حساباتها وإدارة أموالها وذلك دون التقيد بأحكام المواد ٢، ٣، ٤ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٨ بشأن القواعد الواجب اتباعها فى الميزانيات المستقلة أو الملحقة .

مادة ٩ — للمؤسسة العامة فى سبيل تحقيق أغراضها أن تتبع مختلف الوسائل اللازمة لذلك ولها على الأخص :

(١) إنشاء شركات مساهمة أو جمعيات تعاونية بمفردها أو مع شريك أو شركاء آخرين بعد موافقة مجلس الوزراء ، ويجوز تداول أسهم الشركات بمجرد تاسيسها .

(٢) تملك أسهم الشركات عن طريق الاكتتاب فيها أو شرائها دون التقيد بالمدد المقررة لتداول أسهم الشركات الجديدة .

(٣) إقراض الواحدات الاقتصادية التابعة لها أو ضمانها فيما تعقده من قروض.

(٤) الاقتراض من الهيئات والبنوك والشركات ، وكذلك إصدار سندات بالشروط والأوضاع التي يعتمدها مجلس الوزراء .

مادة ١٠ — يكون إدماج المؤسسات العامة وإلغاؤها بقرار من رئيس الجمهورية.

الباب الثالث

إدارة المؤسسة العامة

مادة ١١ — يكون للمؤسسة العامة مجلس إدارة يصدر بتعيين رئيسه وطريقة اختيار أعضائه والأحكام الخاصة بمرتباتهم أو مكافآتهم قرار من رئيس الجمهورية .

مادة ١٢ — مجلس إدارة المؤسسة العامة هو السلطة المختصة برسم السياسة التي تسير عليها المؤسسة لتحقيق الغرض الذي قامت من أجله وذلك وفقاً لأحكام القانون وفي الحدود التي يبينها قرار رئيس الجمهورية الصادر بإنشائها .

مادة ١٣ — يختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالمسائل الآتية :

(١) إصدار القرارات واللوائح الداخلية ، والقرارات المتعلقة بالشئون المالية والإدارية والفنية للمؤسسة وذلك دون التقيد بالقواعد الحكومية .

(٢) الموافقة على مشروع الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قابضة ومشروع الموازنة التخطيطية المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

(٣) وضع الخطط ومعايير ومعدلات الأداء وتقييمه وذلك بالنسبة للمؤسسة .

(٤) النظر في التقارير الدورية التي تقدم عن سير العمل بالمؤسسة ومركزها المالي .

(٥) النظر فى كل مايرى الوزير المختص أو رئيس المجلس عرضه من المسائل التى تتعلق بنشاط المؤسسة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها .

ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل من بين أعضائه لجنة أو لجان يعهد إليها ببعض اختصاصاتها ، كما يجوز له أن يعهد إلى رئيس مجلس الإدارة أو أحد المديرين ببعض أختصاصاته وللمجلس أن يفوض أحد أعضائه أو أحد المديرين فى القيام بمهمة محددة.

مادة ١٤ — يختص مجلس إدارة المؤسسة العامة بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة لها بالمسائل الآتية :

(١) وضع أهداف الإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمالة والربحية ومتابعة الوحدات الاقتصادية فى تحقيقها للأهداف التى تقررها الدولة فى هذا الشأن .

(٢) وضع الخطط العامة التى تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداماً اقتصادياً سليماً وكل ما من شأنه زيادة وكفاية الإنتاج وذلك بالنسبة للقطاع الذى تختص به المؤسسة على أن تقوم الوحدات الاقتصادية التابعة لها بوضع البرامج التفصيلية لتحقيق الخطة العامة .

(٣) التنسيق بين الوحدات الاقتصادية والعمل على حل ما ينشأ بينها من خلاف .

(٤) تقييم أداء الوحدات الاقتصادية التابعة وفقاً للمعايير والمعدلات التى يضعها المجلس فى هذا الشأن .

مادة ١٥ — يجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة تشكيل لجان استشارية يصدر بشأنها قرار من الوزير المختص .

مادة ١٦ — يبلغ رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية التابعة قرارات مجلس ادارتها إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة فى المسائل الآتية :

(١) الموازنة التخطيطية .

(٢) الهيكل التنظيمى .

ولا تكون القرارات الصادرة بشأنهما نافذة إلا بعد اعتمادها من مجلس إدارة المؤسسة والجهات المختصة .

(٣) برامج التمويل والإنتاج والتصدير والتسويق والاستثمار والعمالة .

وتكون القرارات الصادرة فى هذا الخصوص نافذة بصدور قرار مجلس إدارة المؤسسة فى شأنها وله سلطة تعديلها وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى الوحدة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إلى مجلس الإدارة ، وإلا اعتبرت هذه القرارات نافذة .

مادة ١٧ — يختص مجلس إدارة المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص أو من ينيبه بالنسبة للوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة بالمسائل الآتية :

(١) إقرار الميزانية العمومية وحساب الأرباح الخسائر وتوزيع الأرباح .

(٢) تعديل نظام الوحدة الاقتصادية .

(٣) إطالة مدة الوحدة الاقتصادية أو تقصيرها .

(٤) زيادة رأس مال الوحدة الاقتصادية أو تخفيضه ولا تجوز الزيادة إلا بعد أداء رأس المال الأصلى بأكمله .

(٥) الترخيص للوحدة الاقتصادية باستخدام المخصصات فى غير الأغراض المخصصة لها فى ميزانية الوحدة .

(٦) إدماج وحدتين أو أكثر من الوحدات الاقتصادية التابعة للمؤسسة وتقسيم الوحدة الاقتصادية إلى وحدتين أو أكثر أو تصفيتها إذا اقتضت الظروف ذلك .

وكذا تحويل أية وحدة منها ولو كانت فردية إلى شركة مساهمة ، تعديل رأس مالها وذلك دون التقيد بالأحكام الواردة فى هذا الصدد فى القانونين رقم ٣١٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تحويل المؤسسات المصرية والأجنبية إلى شركات مساهمة ورقم ٢٤٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن الاندماج فى شركات المساهمة .

وتعتبر القرارات الصادرة من مجلس إدارة المؤسسة عند مباشرة السلطات والاختصاصات المتقدمة نافذة ومنتجة لجميع آثارها من تاريخ صدورها إذا عقد

برئاسة الوزير المختص ، ومن تاريخ اعتماد الوزير المختص لقرار مجلس الإدارة فى حالة الإنابة لرئاسة المجلس .

مادة ١٨ — يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامةقرارات مجلس إدارتها إلى الوزير فى المسائل الآتية :

(١) الموازنة التخطيطية للمؤسسة بصفتها وحدة اقتصادية قابضة .

(٢) الموازنة التخطيطية للمؤسسة ووحداتها الاقتصادية التابعة .

(٣) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر للمؤسسة .

(٤) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر المجمعة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة .

(٥) زيادة رأس مال المؤسسة أو تخفيضه .

(٦) الأهداف والسياسة العامة للمؤسسة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ككل وذلك بالنسبة للاستثمار والتمويل والإنتاج والتسويق والتصدير والعمالة والربحية .

(٧) إنشاء الوحدات الاقتصادية والاكتتاب فى أسهمها أو شرائها .

وتكون هذه القرارات نافذة بصدور قرار من الوزير فى شأنها وله سلطة تعديلها وعليه أن يصدر قراره ويبلغه إلى المؤسسة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصول الأوراق إليه وإلا اعتبرت هذه القرارات نافذة وذلك مع عدم الإخلال بالقوانين بشأن الاعتماد النهائى من سلطات أعلى .

مادة ١٩ — يختص رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة بالمسائل الآتية :

(١) تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .

(٢) إدارة المؤسسة وتطوير نظام العمل بها وتدعيم أجهزتها .

(٣) موافاة الوزير المختص وأجهزة الدولة بما تطلبه من بيانات عن الوحدات الاقتصادية التابعة طبقاً للنماذج المقررة فى هذا الشأن .

(٤) ندب من يحل محل رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية فى غيابه .

مادة ٢٠ — يمثل رئيس مجلس الإدارة المؤسسة أمام القضاء وفى صلاتها بالغير .

مادة ٢١ — للوزير أن يفوض فى بعض اختصاصاته الواردة فى هذا القانون رئيس مجلس إدارة المؤسسة ولرئيس مجلس إدارة المؤسسة أن يفوض مديراً أو أكثر فى بعض اختصاصاته .

مادة ٢٢ — يندب الوزير المختص من يحل محل رئيس مجلس إدارة المؤسسة فى حالة غيابه أو خلو منصبه .

الباب الرابع

النظام المالى للمؤسسة العامة

مادة ٢٣ — يتكون رأس مال المؤسسة العامة من :

(١) أنصبة الدولة فى رؤوس أموال مايتبع المؤسسة من وحدات اقتصادية .

(٢) الأموال التى تخصصها الدولة للمؤسسة .

مادة ٢٤ — تتكون موارد المؤسسة العامة من :

(١) ما يؤول إليها من صافى أرباح الوحدات الاقتصادية التابعة لها .

(٢) حصة مقابل الإشراف والإدارة المقررة فى توزيع أرباح الوحدات الاقتصادية التابعة لها .

(٣) ما تعقده من قروض .

(٤) ماتخصصه الدولة لها من اعتمادات .

(٥) أية حصيلة أخرى نتيجة لنشاطها أو نظير الأعمال أو الخدمات التى تؤديها للغير .

مادة ٢٥ — يكون للمؤسسة العامة القابضة موازنة تخطيطية على نمط الميزانيات التجارية وتعتبر أموال المؤسسة من الأموال المملوكة للدولة ملكية خاصة ، مالم ينص على خلاف ذلك فى القرار الصادر بشأنها .

مادة ٢٦ — تقوم المؤسسة العامة بفتح حساب مصرفى يؤدى إليه فائض مواردها .

فإذا قل الفائض عن مجموع الاعتمادات المخصصة للمؤسسة العامة فى الموازنة التخطيطية التزمت وزارة الخزانة بأن تؤدى إلى هذا الحساب من الميزانية العامة للدولة قيمة الفرق على مدار العام وفقاً للقواعد التى تقررها .

وإذا زاد هذا الفائض فيعود إلى الميزانية العامة الدولة .

مادة ٢٧ — مع عدم الإخلال بالإعفاءات المقررة بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ورقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية واستثناء من حكم المادة ١ من الفصل الخامس من الجدول رقم (٢) الملحقين بالقانون رقم ٢٢٤ لسنة ١٩٥١ بتقرير رسم دمغة والقوانين المعدلة له تعفى المبالغ التى تصرفها المؤسسات العامة القابضة نظير مساهمتها فى رؤوس أموال الوحدات الاقتصادية التابعة لها وكذا القروض التى تقترضها وما تدفعه ثمنا لشراء أوراق مالية من رسم الدمغة المفروض على صرفيات الحكومة والهيئات العامة .

وتعفى الشركات التى تنشئها المؤسسة العامة القابضة بمفردها من رسوم الشهر والتسجيل .

ولا تخضع المؤسسة العامة القابضة لأية ضرائب فيما يتعلق بما يؤول إليها من توزيعات من أرباح الوحدات الاقتصادية التابعة لها .

الكتاب الثانى

شركات القطاع العام

الباب الأول

أحكام عامة

مادة ٢٨ ـ شركة القطاع العام وحدة اقتصادية تقوم على تنفيذ مشروع اقتصادى وفقا لخطة التنمية .

مادة ٢٩ ـ تعتبر شركة قطاع عام :

١ ـ كل شركة يمتلكها شخص عام بمفرده أو يساهم فيها مع غيره من الأشخاص العامة .

٢ ـ كل شركة يساهم فيها شخص عام أو أكثر مع أشخاص خاصة أو يمتلك جزء من رأس مالها وذلك إذا صدر قرار من رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام متى اقتضت مصلحة الاقتصاد القومى ذلك . ويجب أن تتخذ هذه الشركات جميعها شكل الشركة المساهمة .

مادة ٣٠ ـ تسرى أحكام هذا الكتاب على كل شركة من شركات القطاع العام تتخذ موطنها فى جمهورية مصر العربية أو تزاول فيها نشاطها الرئيسى .

وكل شركة تؤسس فى الجمهورية يجب أن تتخذ فيها موطنها .

مادة ٣١ ـ يجب شهر نظام الشركة وكل تعديل يطرأ عليه فى السجل التجارى وفقا للأحكام المنصوص عليها فى قانون التجارة .

وفى جميع الأحوال التى يستلزم فيها القانون النشر فى الصحف يجب أن يتم النشر فى صحيفة يومية تصدر باللغة العربية .

مادة ٣٢ ـ يكون لكل شركة شخصية اعتبارية .

ولا تثبت للشركة الشخصية الاعتبارية إلا من تاريخ شهر نظامها فى السجل التجارى .

وتنقل إلى الشركة بمجرد شهرها فى السجل التجارى آثار جميع التصرفات التى أجريت لحسابها قبل الشهر ، كما تتحمل الشركة جميع المصاريف التى أنفقت فى تأسيسها ولا يجوز الاحتجاج على الغير بالتعديل الذى يطرأ على نظام الشركة إلا من تاريخ شهر التعديل فى السجل التجارى .

مادة ٣٣ – يجب أن يكون نظام الشركة مطابقا للنماذج والأوضاع التى يصدر بها قرار من وزير الاقتصاد .

مادة ٣٤ – يجوز بقرار من رئيس الجمهورية – واستثناء من أحكام القانون – وضع نظم خاصة للشركات والعاملين فيها وطريقة تشكيل مجالس إدارتها وجمعياتها العمومية وذلك إذا ساهم فيها شخص عام برأس مال أيا كان مقداره مع رأس مال أجنبى .

مادة ٣٥ – يضع مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير المختص القواعد التى يتم على أساسها تقييم مستوى الشركات التابعة لكل مؤسسة عامة ويصدر بتقييم مستوى هذه الشركات قرار من الوزير المختص .

ويعاد تقييم هذه المستويات كل ثلاث سنوات على الأقل بسبب ازدياد نشاط الشركات أو بسبب الاندماج أو غير ذلك من عوامل التغيير . وذلك بقرار من الوزير المختص .

الباب الثانى

التأسيس

مادة ٣٦ – يعتبر مؤسسا للشركة كل من يشترك اشتراكا فعلياً فى تأسيسها بنية تحمل المسئولية الناشئة عن ذلك .

ويعتبر مؤسساً على وجه الخصوص كل من وقع العقد الابتدائى أو طلب الترخيص فى تأسيس الشركة أو قدم حصة عينية عند تأسيسها .

مادة ٣٧ – تتولى تقييم الحصص العينية لجنة تشكل بقرار من الوزير المختص

ويكون قرار اللجنة نهائيا غير قابل للطعن فيه بأى وجه من أوجه الطعن . ويجوز أن تكون الحصة العينية المقدمة من الشخص العام امتيازاً أو حقاً فى استعمال بعض الأموال العامة .

مادة ٣٨ - يصدر بتأسيس الشركة قرار من الوزير المختص بعد موافقة مجلس الوزراء .

مادة ٣٩ - ينشر فى الجريدة الرسمية القرار الوزارى الصادر بتأسيسها مرفقا به نظامها .

مادة ٤٠ - لايجوز بعد نشر القرار الصادر بتأسيس الشركة الطعن ببطلانها بسبب مخالفة الأحكام المتعلقة بإجراءات التأسيس .

مادة ٤١ - تبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات تأسيس الشركة .

الباب الثالث

الأسهم

مادة ٤٢ - يقسم رأس مال الشركة إلى أسهم متساوية القيمة وتكون الأسهم اسمية ولا يجوز للشركة إنشاء حصص تأسيس ولا منح مزايا خاصة للمؤسسين أولغيرهم .

ولايجوز إصدار أسهم تعطى أصحابها إمتيازا من أى نوع كان .

مادة ٤٣ - يجب ألا تقل القيمة الإسمية للسهم عن جنيه واحد ولا يجوز عند تأسيس الشركة إصدار السهم بأقل من قيمته الإسمية ولا بأكثر من هذه القيمة مضافا إليها مصاريف الإصدار .

ويكون السهم غير قابل للتجزئة .

مادة ٤٤ - تكون لجميع أسهم الشركة حقوق متساوية وتخضع لالتزامات متساوية .

مادة ٤٥ — استثناء من أحكام المادة ٥٧ من القانون رقم ١٦١ لسنة ١٩٥٧ باللائحة العامة لبورصات الأوراق المالية لايشترط لقبول قيد أسهم الشركات أن تكون هذه الأسهم قد طرحت فى اكتتاب عام .

كما يجوز أن تتجاوز قيمة الصك فى هذه الشركات خمسة وعشرين سهماً ولمجلس إدارة الشخص العام أن يقرر عدم قيد أسهم الشركة فى بورصة الأوراق المالية .

مادة ٤٦ — يتم التصرف فى الأسهم بين المتعاقدين بالاتفاق .

ولا يجوز الاحتجاج بالتصرف على الشركة أو على الغير إلا من تاريخ قيده فى سجل تعده الشركة لهذا الغرض .

ويؤشر على الأسهم بقيد التصرف .

ولا يجوز للشركة الامتناع عن قيد التصرف فى السهم المشار إليه فى الفقرة الثانية إلا إذا كان السهم غير قابل للتداول وفقاً لأحكام القانون أو كان التصرف مخالفاً لنظام الشركة أو كان أحد المتعاقدين ناقص الأهلية أو أشهر افلاسه .

مادة ٤٧ — فيما عدا حكم المادة ٤٥ لاتسرى أحكام هذا الباب على الشركات التى يمتلكها الشخص العام بمفرده .

الباب الرابع

إدارة الشركات

مادة ٤٨ — يتولى إدارة الشركة مجلس يكون من عدد فردى من الأعضاء لايزيد عددهم على تسعة ويشكل على الوجه الآتى :

(١) رئيس يعين بقرار من رئيس الجمهورية .

(٢) أعضاء يعين نصفهم بقرار من رئيس الجمهورية وينتخب النصف الآخر من بين العاملين فى الشركة .

ويصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد الشروط الواجب توافرها فى المرشحين والناخبين وتنظيم إجراءات الترشيح والانتخاب والقواعد الخاصة بها والطعن فيها ومدة العضوية .

مادة ٤٩ — يكون لمجلس إدارة الشركة جميع السلطات اللازمة للقيام بالأعمال التى تقتضيها أغراض الشركة وعليه على وجه الخصوص :

(١) وضع الخطط التنفيذية التى تكفل تطوير الإنتاج وأحكام الرقابة على جودته وحسن استخدام الموارد المتاحة استخداما اقتصاديا سليما وكل ما من شأنه زيادة وكفاية الإنتاج .

(٢) وضع السياسة التى تكفل رفع الكفاية الإنتاجية للعاملين وتحقيق كفاءة تشغيل الوحدة وانتظام العمل فيها .

(٣) وضع أسس تكاليف الإنتاج لمختلف الأنشطة التى تباشرها الوحدة وكذلك وضع معدلات الأداء .

(٤) وضع برامج العمالة بالشركة مع مراعاة الإدارة الاقتصادية السليمة .

(٥) متابعة تنفيذ المشروعات فى المواعيد المقررة .

(٦) تحقيق تقديرات الموارد والمصروفات فى الموازنة التخطيطية والعمل على تنمية الموارد وتخفيض النفقات .

(٧) وضع قواعد تشغيل ساعات العمل الإضافية بالوحدة .

(٨) وضع نظام لتدريب العاملين بالشركة سواء بالنسبة للأفراد الجدد قبل التحاقهم بالعمل أو بالنسبة للعاملين منهم طوال مدة خدمتهم .

مادة ٥٠ — يضع مجلس الإدارة اللوائح الداخلية لتنظيم أعمال الشركة وإدارتها ونظام حساباتها وشئونها المالية التى تكفل انتظام العمل وأحكام الرقابة وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية .

مادة ٥١ — لا يجوز للشركة أن تقدم قرضاً نقدياً أيا كان نوعه لرئيس مجلس إدارتها أو أحد أعضاء المجلس أو أن تضمن أى قرض يعقدونه مع الغير .

ويعتبر باطلا كل عقد يتم بالمخالفة لأحكام هذه المادة .

مادة ٥٢ — يجوز بقرار من الوزير المختص تنحية رئيس وأعضاء مجلس إدارة الشركة المعينين والمنتخبين كلهم أو بعضهم إذا رأى أن فى استمرارهم إضرارا

بمصلحة العمل وذلك لمدة لاتجاوز ستة أشهر على أن يستمر صرف مرتباتهم أو مكافآتهم أثناء مدة التنحية وعلى أن ينظر خلال هذه المدة فى شأنهم ويجوز مد المدة ستة أشهر أخرى .

وللوزير المختص فى حالة التنحية تعيين مفوض أو أكثر لمباشرة سلطات مجلس الإدارة أو رئيسه .

مادة ٥٣ — يمثل رئيس مجلس الإدارة الشركة أمام القضاء وفى صلاتها بالغير.

مادة ٥٤ — يختص رئيس مجلس إدارة الشركة بإدارتها وتصريف شئونها وعلى الأخص ما يأتى : —

(١) تنفيذ قرارات مجلس الإدارة .

(٢) تنفيذ البرامج المعتمدة فيما يتعلق بالاستثمار والتمويل والعمالة والإنتاج والتسويق والتصدير والربحية .

(٣) الترخيص بتشغيل ساعات عمل إضافية فى الوحدة فى حدود القواعد التى يضعها مجلس إدارة الشركة .

مادة ٥٥ — تبين اللائحة التنفيذية الأحكام الخاصة بدعوة مجلس الإدارة وتنظيم سير العمل فيه .

الباب الخامس

مالية الشركة

مادة ٥٦ — تبدأ السنة المالية للشركة من أول يوليو وتنتهى فى آخر يونيو من السنة التالية مالم يصدر قرار من رئيس الجمهورية بغير ذلك .

٥٧ — يعد مجلس الإدارة فى نهاية كل سنة مالية الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر وتقرير عن نشاط الشركة ومركزها المالى والطريقة التى يقترحها

لتوزيع الأرباح الصافية ، وذلك لعرضها على المؤسسة العامة التى تتبعها خلال الستة الأشهر التالية لنهاية السنة المالية على الأكثر .

مادة ٥٨ — يحدد مجلس الوزراء النسبة التى تجب فى كل سنة مالية من الأرباح الصافية لتكوين احتياطى قانونى .

ويجوز بقرار من المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة وموافقة الوزير المختص إضافة الاحتياطى كله أو بعضه إلى رأس المال .

كما يصدر قرار من رئيس الجمهورية بتحديد النسبة التى تجب من الأرباح الصافية لشراء سندات حكومية أو تودع البنك المركزى فى حساب خاص .

ويقف تجنيب الاحتياطى إذا بلغت قيمته مايوازى رأس المال مالم يقرر الوزير المختص استمرار تجنيبه ، وفى هذه الحالة يجب أن يجدد القرار فى كل سنة وأن تحدد فيه النسبة الواجب تجنيبها بشرط ألا تجاوز القدر المذكور فى الفقرة الأولى .

ويجوز أن ينص فى نظام الشركة على تجنيب نسبة معينة من الأرباح الصافية لتكوين احتياطى نظامى يخصص للأغراض المنصوص عليها فى النظام ، ولا يجوز استخدام هذا الاحتياطى فى إحدى السنوات فى غير ماخصص له إلا بقرار من المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة وموافقة الوزير المختص ، وإذا لم يكن الاحتياطى النظامى مخصصا لأغراض معينة جاز للمؤسسة العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة أن يقرر التصرف فيه بما يعود بالنفع على الشركة .

مادة ٥٩ — يكون للعاملين بالشركة نصيب فى الأرباح التى يتقرر توزيعها أو وتحدد نسبة وقواعد توزيعه واستخدامه بقرار من رئيس الجمهورية .

ويجوز بقرار من رئيس مجلس الوزراء تخصيص جزء من نصيب العاملين فى الأرباح لتوزيعه على العاملين فى بعض الشركات التى لا تحقق أرباحاً أو تحقق أرباحاً قليلة لأسباب خارجة عن إرادتهم ويكون التخصيص فى كل حالة على حدة وبناء على عرض الوزير المختص .

الباب السادس

التحكيم

مادة ٦٠ – تختص هيئات التحكيم المنصوص عليها فى هذا القانون دون غيرها بنظر المنازعات الآتية :

(١) المنازعات التى تقع بين شركات القطاع العام .

(٢) كل نزاع يقع بين شركة قطاع عام وبين جهة حكومية مركزية أو محلية أو هيئة عامة أو مؤسسة عامة .

ويجوز لهيئات التحكيم أن تنظر أيضا فى المنازعات التى تقع بين شركات القطاع العام وبين الأشخاص الطبيعيين والأشخاص الاعتبارية وطنيين كانوا أو أجانب إذا قبل هؤلاء الأشخاص وبعد وقوع النزاع إحالته على التحكيم .

مادة ٦١ – يصدر وزير العدل قراراً بتشكيل هيئة التحكيم فى كل نزاع برئاسة أحد رجال القضاء من درجة مستشار أو مستشار من مجلس الدولة يرشحه رئيس المجلس وتكون له الرئاسة وعضوية عدد من المحكمين بقدر الخصوم الأصليين فى النزاع .

ويبين فى القرار النزاع الذى سيعرض على هيئة التحكيم .

مادة ٦٢ – ينشأ بوزارة العدل مكتب للتحكيم يتكون من عدد كاف من رجال القضاء يختارهم وزير العدل ويلحق به العدد اللازم من الموظفين الإداريين والكتابيين ويتولى مكتب قيد طلبات التحكيم المقدمة من الجهات المتنازعة إلى وزير العدل وإخطار باقى الجهات المختصة بصورة من تلك الطلبات وتكليفها باختيار محكم لها خلال أسبوعين من تاريخ إخطارها .

فإذا انقضت المدة المذكورة دون إبلاغ وزارة العدل بما يفيد اختيار إحدى الجهات المتنازعة محكما لها قام وزير العدل باختيار أحد رجال القضاء كمحكم عن تلك الجهة .

مادة ٦٣ – يقدم طلب التحكيم إلى مكتب التحكيم ، ويجب أن يبين فى الطلب

أسماء الخصوم وممثليهم القانونيين وموضوع النزاع وطلبات المدعى ، وترفق بالطلب جميع المستندات المؤيدة له .

ويحدد رئيس هيئة التحكيم ميعاد الجلسة التى ينظر فيها النزاع ومكان انعقادها .

وعلى مكتب التحكيم إعلان جميع الخصوم بالطلب وميعاد الجلسة المحددة لنظره .

مادة ٦٤ — يكون إعلان جميع الأوراق المتعلقة بالتحكيم والإخطارات التى يوجهها مكتب التحكيم بالبريد المسجل مع علم الوصول .

مادة ٦٥ — تنظر هيئة التحكيم النزاع المطروح أمامها على وجه السرعة ودون تقيد بقواعد قانون المرافعات المدنية والتجارية إلا ماتعلق منها بالضمانات والمبادىء الأساسية فى التقاضى ، وعليها أن تصدر حكمها فى مدة لاتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ القرار الصادر بتشكيل الهيئة .

مادة ٦٦ — تتولى هيئة التحكيم إجراءات التحقيق ولها أن تندب أحد أعضائها لقيام به .

ويحكم رئيس هيئة التحكيم على من يتخلف من الشهود عن الحضور أو يمتنع عن الإجابة بغرامة لاتقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز عشرين جنيها ويجوز إعفاء الشاهد من الغرامة إذا حضر وأبدى عذراً مقبولا .

مادة ٦٧ — إذا لم يحضر أحد الخصوم بعد إعلانه بميعاد الجلسة فلهيئة التحكيم أن تقضى فى النزاع فى غيبته .

مادة ٦٨ — يصدر حكم هيئة التحكيم بأغلبية الآراء وعند التساوى يرجح الجانب الذى فيه الرئيس .

ويجب أن يكون الحكم مكتوبا وأن يشتمل بوجه خاص على ملخص موجز لأقوال الخصوم ومستنداتهم وأسباب الحكم ومنطوقه والمكان الذى صدر فيه وتاريخ صدوره ويوقع الحكم كل من رئيس هيئة التحكيم وأمين السر ويودع الحكم مكتب التحكيم ، وعلى المكتب إخطار الخصوم بإيداع الحكم .

مادة ٦٩ — تكون أحكام هيئات التحكيم نهائية ونافذة وغير قابلة للطعن فيها بأى وجه من وجوه الطعن .

ويسلم مكتب التحكيم إلى من صدر الحكم لصالحه صورة من الحكم مذيلة بالصيغة التنفيذية .

مادة ٧٠ — ترفع جميع المنازعات المتعلقة بتنفيذ الحكم إلى هيئة التحكيم التى أصدرت الحكم .

مادة ٧١ — تسرى على التحكيم القواعد المقررة فى قانون الرسوم القضائية فى المواد المدنيه وذلك بحد أقصى قدره خمسون ألف جنيه .

مادة ٧٢ — يحدد بقرار من وزير العدل قواعد تنظيم أتعاب ومصروفات المحكمين .

الباب السابع

تحويل واندماج شركات القطاع العام

مادة ٧٣ — تتحول شركة القطاع الخاص إلى شركة قطاع عام إذا امتلك شخص عام جزء من رأس مالها وصدر قرار رئيس الجمهورية باعتبارها شركة قطاع عام .

وتتحول شركة القطاع العام إلى شركة مساهمة خاصة إذا أصبح الشخص العام غير مساهم فيها .

وفى جميع الأحوال لا يتم التحويل إلا إذا تمت إجراءات التأسيس للشكل الذى تحولت إليه .

مادة ٧٤ — تنقضى شركة القطاع العام بأحد الأسباب الآتية :

(١) انتهاء المدة المحددة فى نظام الشركة .

(٢) انتهاء الغرض الذى أسست الشركة من أجله .

(٣) هلاك جميع مال الشركة أو معظمه بحيث يتعذر استثمار الباقى استثماراً مجدياً.

(٤) الاندماج .

(٥) التصفية .

مادة ٧٥ — يتولى تقدير صافى أصول الشركات فى حالة الإدماج أو التقييم لجنة يصدر بتشكيلها قرار من الوزير المختص وتكون قراراتها نهائية وغير قابلة للطعن فيها بأى طريق من طرق الطعن .

مادة ٧٦ — لايجوز اشهار إفلاس شركات القطاع العام .

مادة ٧٧ — يظل مجلس إدارة الشركة بعد انقضائها قائماً على إدارتها ويعتبر بالنسبة إلى الغير فى حكم المصفى إلى أن يتم تعيينه ويقدم له مجلس الإدارة حساباته ويسلمه أموال الشركة ودفاترها ووثائقها .

مادة ٧٨ — يجب شهر انقضاء الشركة فى السجل التجارى ويقوم رئيس مجلس الادارة بمتابعة إجراءات الشهر ولا يحتج بانقضاء الشركة قبل الغير إلا من تاريخ شهره فى السجل التجارى .

مادة ٧٩ — تحتفظ الشركة خلال مدة التصفية بالشخصية الاعتبارية بالقدر اللازم لأعمال التصفية .

ويضاف إلى اسم الشركة خلال مدة التصفية عبارة (تحت التصفية) مكتوبة بالحروف كاملة .

وتبقى هيئات الشركة قائمة خلال مدة التصفية وتقتصر سلطتها على أعمال التصفية التى لاتدخل فى اختصاص المصفين .

مادة ٨٠ — تتبع فى التصفية الأحكام المنصوص عليها فى نظام الشركة فإذا لم ترد فى النظام أحكام فى هذا الشأن تصدر المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة قراراً بتعيين طريقة التصفية .

مادة ٨١ — يشهر اسم المصفى وعنوانه وطريقة التصفية وانتهاء التصفية فى السجل التجارى ويقوم المصفى بمتابعة إجراءات الشهر .

ولا يحتج قبل الغير بما تقدم إلا من تاريخ الشهر فى السجل التجارى .

مادة ٨٢ — لاتسرى أحكام التصفية المشار إليها فى هذا الباب على الشركات التى يمتلكها شخص عام بمفرده أو التى يمتلكها مع غيره من الأشخاص العامة .

وتصدر المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة القرار المنظم لطريقة واجراءات التصفية.

الباب الثامن

أحكام ختامية

مادة ٨٣ – مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها قانون العقوبات أو أى قانون آخر يعاقب على مخالفة أحكام هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها فيما يلى :

أولا – يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنتين وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

(١) كل من يبث عمداً فى نظام الشركة أو فى نشرات الاكتتاب أو فى غير ذلك من وثائق الشركة بيانات غير صحيحة أو مخالفة لأحكام هذا القانون وكل من وقع هذه الوثائق أو وزعها مع علمه بذلك .

(٢) كل من يقوم بسوء قصد الحصص العينية المقدمة من الشركاء بأكثر من قيمتها الحقيقية .

(٣) كل مدير أو عضو مجلس إدارة يوزع على الشركاء أو غيرهم أرباحاً أو فوائد على خلاف أحكام هذا القانون أو نظام الشركة وكل مراقب حسابات يقر هذا التوزيع .

(٤) كل مدير إدارة أو عضو مجلس إدارة أو مصف يذكر عمداً بيانات غير صحيحة فى الميزانية أو فى حساب الأرباح والخسائر أو يغفل عمداً ذكر وقائع جوهرية فى هذه الوثائق .

(٥) كل مراقب حسابات وضع تقريراً غير صحيح عن نتيجة مراجعة أو يخفى عمدا وقائع جوهرية فى هذا التقرير .

(٦) كل مدير أو عضو مجلس إدارة أو مراقب حسابات أو معاون له أو عامل لديه وكل شخص يعهد إليه بالتفتيش على الشركة يفشى ما يحصل عليه بحكم عمله من أسرار الشركة أو يستغل لجلب نفع خاص له أو لغيره .

(٧) كل شخص معين من قبل الجهة الإدارية المختصة للتفتيش على الشركة يثبت عمدا فى تقاريره نتيجة التفتيش وقائع كاذبة أو يغفل عمدا فى هذه التقارير وقائع جوهرية من شأنها أن تؤثر فى نتيجة التفتيش .

ثانياً ـ يعاقب بغرامة لاتقل عن خمسين جنيهاً ولا تجاوز خمسمائة جنيه :

(١) كل من يصدر أسهما أو إيصالات اكتتاب أو شهادات مؤقتة ويعرضها للتداول على خلاف الأحكام المقررة قانونا .

(٢) كل من يمتنع عن تمكين الأشخاص المكلفين من قبل الجهة المختصة بالتفتيش على الشركة من الاطلاع على دفاترها ووثائقها أو يمتنع عن تقديم المعلومات أو الإيضاحات اللازمة لهم .

مادة ٨٤ ـ لايجوز رفع الدعوى الجنائية فى الجرائم المشار إليها فى المادتين (١١٦) مكررا (أ) و١٦٦ مكررا (ب) من قانون العقوبات على أعضاء مجالس الإدارة المعينين بالمؤسسات العامة وشركات القطاع العام والوحدات الاقتصاديه التابعة للمؤسسات العامه إلا بناء على إذن من النائب العام بعد أخذ رأى الوزير المختص .

مادة ٨٥ ـ يكون للمكلفين باثبات الجرائم التى تقع بالمخالفة لأحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذا له حق الاطلاع على جميع سجلات الشركه ودفاترها ووثائقها .

وعلى رئيس مجلس الإدارة وأعضاء المجلس والمدير المختص ومراقب الحسابات وسائر العاملين بالشركه أن يقدموا لهم البيانات والمعلومات والوثائق التى يطلبونها لأداء عملهم .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١

بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور، وعلى القانون رقم ٤ لسنة ١٩٣٦ بشأن توظيف الأجانب ،

وعلى القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ فى شأن التعيين فى وظائف الشركات المساهمة بالمؤسسات العامة ،

وعلى القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ فى شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على بعض موظفى المؤسسات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة ،

وعلى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الخاص بقانون العمل ،

وعلى القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٦١ بقصر تعيين أى شخص على وظيفة واحدة ،

وعلى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تشغيل العمال فى المؤسسات الصناعية ،

وعلى القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ فى شأن صرف مرتب أو أجر أو معاش ثلاثة شهور عند وفاة الموظف أو المستخدم أو صاحب المعاش ،

وعلى القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فى شأن إصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ،

وعلى القوز رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن الأمراض المزمنة ،

وعلى القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ فى شأن إعادة تنظيم الرقابة الإداريةوالقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٤ فى شأن إنشاء هيئة التأمين الصحى ،

وعلى القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

وعلى القانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٦٤ فى شأن إنشاء الجهاز المركزى للمحاسبات ،

وعلى القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها ،

وعلى القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ فى شأن التفويض فى الاختصاصات ،

وعلى القانون رقم ٨١ لسنة ١٩٦٩ بإصدار قانون المحكمة العليا ،

وعلى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٨١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقوانين المعدلة له ،

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٥٥٧ لسنة ١٩٥٩ بشأن سريان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ أبريل سنة ١٩٥٥ فى شأن بيان إجراءات التظلم الإدارى وطريقة الفصل فيه ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٨٩٩ لسنة ١٩٦١ فى شأن إنشاء المجلس الأعلى للمؤسسات العامة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٩٠٠ لسنة ١٩٦١ فى شان سلطات الوزراء ومسؤلياتهم فى تحقيق الأهداف بالنسبة لمؤسساث العامه ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٠٨٥ لسنة ١٩٦٤ فى شان اختصاصات الإدارات المركزية با لجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٦ فى شأن تقييم مستوى الشركات، والقرارات المعدلة له ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له .

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ١١٤ لسنة ١٩٦٨ بشأن القواعد والنظم الخاصة باستخدام الأجانب ،

قرر القانون الآتى :

مادة ١ — تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها .

وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا النظام .

مادة ٢ — يلغى قرار رئيس الجمهورية ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام والقرارات المعدلة له ، كما يلغى كل نص يخالف أحكام النظام المرافق لهذا القانون .

مادة ٣ — ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، وتكون له قوة القانون ، ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برياسة الجمهورية فى ٣ شعبان سنة ١٣٩١ (٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١) .

محمد أنور السادات

نظام العاملين بالقطاع العام

الباب الأول

الفصل الأول

فى الوظائف والتعيين الترقية

مادة ١ — يضع مجلس إدارة المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية هيكلا تنظيمياً لها يعتمد من الوزير المختص .

مادة ٢ — يكون لكل مؤسسة أو وحدة اقتصادية جدول توصيف للوظائف والمرتبات يتضمن وصف كل وظيفة وتحديد واجباتها ومسئولياتها والاشتراطات اللازم توافرها فيمن يشغلها وترتيبها فى داخل إحدى مستويات الجدول الملحق بهذا النظام .

ويجوز إعادة تقييم الوظائف بالمؤسسات والوحدات الاقتصادية التابعة لها أو استحداث وظائف جديدة بعد موافقة مجلس الإدارة على أن يعتمد من الوزير المختص ، وذلك بشرط الالتزام بالنسبة المقررة للأجور إلى رقم الإنتاج أو رقم الأعمال .

مادة ٣ — يشترط فيمن يعين عاملا ما يأتى :

(١) أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية أو جنسية إحدى الدول التى تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل .

ويستثنى من هذا الشرط الفلسطينيون العرب فيعاملون معاملة من يتمتع بالجنسية المصرية مع احتفاظهم بجنسيتهم الفلسطينية .

(٢) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة .

(٣) ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية فى إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة ،

أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة مالم يكن قد رد إليه اعتباره .

(٤) الا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو بقرار تأديبى نهائى وذلك مالم تمض على صدوره أربعة أعوام على الأقل .

(٥) أن يجتاز بنجاح الاختبارات التى قد يرى مجلس الإدارة إجراءها .

(٦) أن تثبت لياقته صحياً بمعرفة الجهة الطبية التى يحددها مجلس الإدارة ، ويجوز الإعفاء من شرط اللياقة اللازمة للتعيين أو للاستمرار فى العمل كلها أو بعضها بقرار من مجلس الإدارة بعد أخذ رأى الجهة الطبية .

(٧) أن يكون مستوفياً لمواصفات الوظيفة المطلوب شغلها وفقاً لجداول التوصيف ويجوز الإعفاء من هذا الشرط بقرار من مجلس الإدارة المختص .

مادة ٤ — لايجوز التعيين فى وظائف المؤسسة العامة أو الوحدات الاقتصادية التابعة لها من العاملين الذين تركوا الخدمة فى الحكومة أو المؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها فى خلال سنتين من تركها الخدمة إلا فى وظائف من ذات مستويات وظائفهم الأصلية وبمرتبات لاتجاوز مرتباتهم الأصلية ، ويكون التعيين على خلاف ذلك بقرار من الوزير المختص .

مادة ٥ — فيما عدا رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعيين فى وظائف الإدارة العليا بقرار من الوزير المختص ويكون التعيين فى وظائف المستوى الأول بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على ترشيح المجلس ويكون التعيين فى باقى المستويات بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

وتعتبر الأقدمية فى المستوى من تاريخ التعيين فإذا اشتمل قرار التعيين على أكثر من عامل فى وظيفة واحدة اعتبرت الأقدمية كما يلى :

(١) إذا كان التعيين متضمنا ترقية اعتبرت الأقدمية على أساس الأقدمية فى المستوى السابق .

(٢) إذا كان التعيين لأول مرة اعتبرت الأقدمية بين المعينين على أساس الأقدمية فى الحصول على المؤهل فإن تساويا قدم الأكبر سنا .

مادة ٦ — يوضع العامل تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسليمه العمل وتقرر صلاحيته فى خلال مدة الاختبار وفقاً للنظام الذى يقرره مجلس الإدارة .

ويستثنى من مدة الاختبار من يعين فى وظيفة من وظائف الإدارة العليا .

مادة ٧ — لايجوز إسناد أعمال مؤقتة أو عرضية إلى المتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية أو الأجانب إلاوفقاً للقواعد التى يضعها مجلس إدارةالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية مع مراعاة الأحكام الخاصة بتوظيف الأجانب .

مادة ٨ — لاتجوز الترقية إلا لوظيفة خالية بالهيكل التنظيمى للمؤسسةأوالوحدة الاقتصادية وفى الوظيفة الأعلى مباشرة وبشرط أن يكون المرشح للترقية مستوفياً لإشتراطات شغل الوظيفة .

وتكون الترقية إلىوظائف المستوى الأول والثانى بالاختيار علىأساس الكفاية .

وتكون الترقية إلى وظائف المستوى الثالث بالاختيار أو بالأقدمية فى حدود النسب التى يحددها مجلس الإدارة .

ويشترط فى الترقية بالاختيار أن يكون العامل حاصلا على تقدير جيد علىالأقل فى التقرير الدورى عن السنتين الأخيرتين على أن تكون درجة التقرير واجتيازه بنجاح برامج التدريب التى تتيحها الوحدة الاقتصادية عنصران أساسيان فى الاختيار .

ويحرم العامل المقدم عنه تقرير دورى بدرجة ضعيف أو تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط من الترقية فى العام المقدم فيه التقرير .

ويمنح العامل المرقى إلى وظيفة أعلى داخل نفس المستوى المربوط المقرر للوظيفة المرقى إليها ، أو علاوة من علاوات نفس المستوى أيهما أكبر .

ويمنح العامل المرقى إلى مستوى أعلىأول المربوط المقرر للمستوىالأعلى أو علاوة من علاوات هذا المستوى أيهما أكبر .

وتصرف علاوة الترقية من أول الشهر التالى لصدور قرار الترقية .

ويضع مجلس الإدارة الضوابط والمعايير اللازمة للترقية بحسب ظروف وطبيعة نشاط المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

واستثناء يجوز للعامل بالمؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أن يتقدم لشغل وظيفة داخل المؤسسة أوالوحدة الاقتصادية أعلن عنها تجاوز فئة وظيفته وذلك إذا توافرت فيه شروط شغل الوظيفة المعلن عنها .

مادة ٩ — تكون الترقية بقرار من السلطة المختصة بالتعيين وذلك طبقاً لنص المادة الخامسة من هذا النظام .

مادة ١٠ — لايجوز ترقية عامل محال إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف وفى هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة .

فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانة العامل أو وقعت عليه عقوبة الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة تقل عن خمسة أيام وجب عند ترقيته احتساب أقدميته فى الوظيفة المرقى إليها ومنحه أجرها من التاريخ الذى كانت تتم فيه لو لم يحل إلى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية .

الفصل الثانى

فى لجان شئون العاملين وتقارير النشاط الدورية

مادة ١١ — تنشأ فى كل مؤسسة أو وحدة اقتصادية لجنة أو أكثر لشئون العاملين تتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية — إن وجدت — وتشكل بقرار من رئيس مجلس الإدارة وتجتمع بناء على دعوة من رئيسها أو من رئيس مجلس الإدارة .

وتصدر قراراتها بأغلبية الآراء فإذا تساوت الآراء يرجح الجانب الذى منه الرئيس .

ويتولى أعمال السكرتارية بهذه اللجان رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود .

مادة ١٢ — تختص اللجان المنصوص عليها فى المادة السابقة بالنظر فى تعيين ونقل وترقيات وعلاوات العاملين لغاية وظائف المستوى الثانى ، وهذا بالاضافة إلى ما يرى رئيس مجلس الإدارة عرضه عليها من شئون هذه المستويات .

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى رئيس مجلس الإدارة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم يعتمدها ولم يبد اعتراضه عليها خلال شهر من تاريخ إرسالها إليه اعتبرت نافذة .

أما إذا اعترض على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن يبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك ويعيد ما اعترض عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب ويحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن ترفع اللجنة رأيها اعتبر رأيه نافذا ، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترفع اقتراحاتها لرئيس مجلس الإدارة لاتخاذ ما يراه بشأنها ويعتبر قراره فى هذه الحالة نهائيا .

مادة ١٣ — يحرر عن كل عامل تقرير دورى شامل لانتاجه وسلوكه وتدريبه وتقدر كفايته بدرجة ممتاز — جيد — متوسط — دون المتوسط — ضعيف ، وتعد التقارير على النماذج وطبقا للاوضاع التى يقررها مجلس إدارة المؤسسة .

مادة ١٤ — يخضع لنظام التقارير الدورية جميع العاملين عدا شاغلى وظائف الإدارة العليا وأعضاء مجلس الإدارة المعينين وشاغلى الفئة التى يبدأ مربوطها بمبلغ ٨٧٦ جنيها سنويا .

مادة ١٥ — يعد التقرير الدورى كتابة بواسطة الرئيس المباشر ويقدم عن طريق مدير الإدارة المختص بعد إبداء رأيه كتابة عليه ويعرض التقرير على لجنة شئون العاملين لتقدير درجة الكفاية التى تراها .

مادة ١٦ — يخطر العامل الذى قدرت كفايته بدرجة متوسط فأقل كتابة بأوجه الضعف فى مستوى أدائه لعمله ويجوز له أن يتظلم من هذا التقدير كتابة خلال أسبوعين من تاريخ إخطاره به إلى رئيس مجلس الإدارة على أن يفصل فى التظلم فى ميعاد لايجاوز شهراً من تاريخ تقديم التظلم ، ويكون قراره فيه نهائيا .

مادة ١٧ — يجوز بقرار من رئيس مجلس الإدارة نقل العامل الذى يقدم عنه

تقريران متتاليان بدرجة دون المتوسط إلى عمل آخر يتلاءم مع استعداده .
وإذا قدم عنه تقريران متتاليان بدرجة ضعيف جاز تخفيض وظيفته مع خفض مرتبه بما لايجاوز الربع .

فإذا قدم عنه التقرير الثالث بدرجة ضعيف جاز إنهاء خدمته بقرار من مجلس الإدارة .

الفصل الثالث

فى المرتبات والأجور والبدلات

مادة ١٨ — مع عدم الإخلال بأحكام المادة الرابعة من هذا النظام يحدد أجر العامل عند تعيينه ببداية مربوط الوظيفة المعين عليها ويستحق هذا الأجر من تاريخ تسلمه العمل .

ويجوز تحديد الأجر بما يجاوز بداية المربوط فى الحالات التى تزيد فيها مدة خبرة العامل الزمنية عن المدة المطلوب توافرها لشغل الوظيفة وذلك بالشروط والأوضاع التالية :

(١) تضاف إلى بداية المربوط عن كل سنة من السنوات التى تزيد بها مدة خبرة العامل عن المدة الواجب توافرها لشغل هذه الوظيفة علاوة أو نسبة منها تحدد على أساس ماصرف من علاوات خلال هذه المدة .

(٢) يكون الحد الأقصى للعلاوات التى تمنح وفقاً للبند السابق خمس علاوات من علاوات فئة الوظيفة .

(٣) يكون تحديد الأجر على هذا الوجه بقرار من الجهة المختصة بالتعيين .
على أنه بالنسبة للوظائف التى يشترط لشغلها الحصول على مؤهل معين ، فإنه يلتزم فى تحديد بداية مرتباتهم بما تقرره الدولة فى هذا الشأن .

مادة ١٩ — يمنح العاملون الذين يعملون خارج جمهورية مصر العربية الرواتب الإضافية التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٢٠ — يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر منح العاملين الخاضعين لأحكام هـذا النظام بدلات خاصة تقتضيها طبيعة العمل وذلك بحد أقصى قدره ٣٠٪ من بداية ربط الفئة الوظيفية التى يشغلها العامل.

كما يجوز لمجلس الوزراء أن يقرر منح بدل إقامة للعاملين بالمناطق التى يحددها .

ويحدد القرار الصادر فى الحالتين السابقتين الشروط والأحكام المنظمة لهـذه البدلات على أن يصدر القرار خلال ثلاثة شهور من تاريخ العمل بهذا النظام .

كما يجوز لمجلس الإدارة منح العاملين البدلات المهنية بالفئات المقررة للعاملين المدنيين بالدولة بالشروط والأوضاع التى يقررها المجلس .

وترتبط البدلات التى تمنح وفقاً لهذه المـادة بالأعمال أو المناطق التى تقررت من أجلها .

مادة ٢١ — يحدد بقرار من رئيس الجمهورية بدل التمثيل المقرر لرؤساء مجالس الإدارة .

كما يجوز بقرار من الوزير المختص تقرير بدل تمثيل لشاغلى وظائف مستوى الإدارة العليا ولأعضاء مجلس الإدارة المعينين وذلك فى حدود ٥٠٪ من بدل التمثيل المقرر لرئيس مجلس الإدارة .

ولا يخضع هذا البدل للضرائب .

الفصل الرابع

فى نظام الحوافز وربط الأجر بالانتاج

مادة ٢٢ — يضع مجلس الإدارة نظاماً للحوافز يراعى فيه الوضوح وسهولة التطبيق ، ويجوز لمجلس الإدارة وضع نظام للعمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة بحيث يتضمن معدلات الأداء الواجب تحقيقها بالنسبة للعامل أو مجموعة العاملين

والأجر المقابل لها وحساب الزيادة والنقص فى هذا الأجر عند زيادة الإنتاج أو نقصه عن المعدلات المقررة ، وذلك دون التقيد ببداية أو نهاية مربوط المستوى الوظيفى المعين فيه العامل

وفى جميع الحالات لا تستحق مكافأة زيادة الإنتاج عن المعدلات القياسية إلا إذا قام العامل بالعمل فعلا وزاد إنتاجه عن هذه المعدلات .

مادة **٢٣** — يجوز منح مكافآت تشجيعية للعامل الذى يقدم خدمات ممتازة أو أعمالا أو بحوثاً أو اقتراحات جدية تساعد على زيادة الإنتاج أو خفض تكاليفه أو تحسينه أو ابتكار أنواع جديدة أو زيادة التصدير ، وتمنح المكافأة التشجيعية بقرار من رئيس مجلس الإدارة .

كما يجوز للوزير المختص منح مكافآت تشجيعية لرؤساء مجالس الإدارة ومن يرى من العاملين على ضوء ما تحقق من أهداف .

مادة **٢٤** — يقرر مجلس الإدارة فى ختام كل سنة مالية مبدأ منح العلاوة أو عدم منحها بالنسبة للعاملين وذلك فى ضوء المركز المالى وما تحقق من أهداف ، كما يجوز له أن يقرر منح نسبة من العلاوة وفى هذ الحالة لا يجوز أن تزيد النسبة الممنوحة من العلاوة فى المستويات العليا عنها فى المستويات الأقل .

ويتعين فى جميع الأحوال اعتماد منح العلاوات بقرار من مجلس إدارة المؤسسة منعقداً برئاسة الوزير المختص أو من ينيبه وذلك عند نظر الميزانية .

ويكون المنح طبقاً لما يأتى :

(ا) النسبة التى تقرر من العلاوة للعامل الحاصل على تقرير ممتاز أو جيد .

(ب) نصف النسبة سالفة الذكر للعامل الحاصل على تقرير متوسط .

وتمنح العلاوة الدورية المستحقة أو النسب التى تقرر منها فى المواعيد الآتية :

(ا) أول يناير التالى لانقضاء سنة من تاريخ منح العلاوة السابقة أو من تاريخ صدور قرار الترقية .

ويسرى هذا الحكم على من يعاد تعيينهم من العاملين دون فاصل زمنى ودون إخلال بحكم الفقرة التالية .

(ب) أول يناير التالى لانقضاء سنتين من تاريخ الالتحاق بالخدمة لأول مرة ، ويسرى هذا الحكم على العاملين الذين يعاد تعيينهم متى كان أجرهم فى وظيفتهم السابقة يقل عن بداية مربوط الفئة التى أعيد تعيينهم فيها بأكثر من قيمة علاوة من علاوات الفئة .

مادة ٢٥ — يجوز لمجلس الإدارة فى حدود الاعتمادات المخصصة بالميزانية منح علاوة استثنائية واحدة بفئة العلاوة الدورية للعامل بالمؤسسة أو بالوحدة الاقتصادية التابعة لها إذا بذل جهداً خاصاً يحقق ربحاً اقتصادياً فى النفقات أو زيادة فى الإنتاج ولا يغير منح العلاوات الاستثنائية من مواعيد استحقاق العلاوات الدورية .

ولا يجوز منح العلاوات الاستثنائية إلا مرة واحدة كل سنتين وبشرط ألا يجاوز العدد الذى يمنح هذه العلاوة ١٠٪ من عدد العاملين .

الفصل الخامس

فى النقل والندب والإعارة والبعثات

مادة ٢٦ — يجوز نقل العامل من أى جهة حكومية مركزية أو محلية إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفته بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها ، كما يجوز نقل العامل إلى وظيفة من ذات مستوى وظيفته سواء كان ذلك داخل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية أو إلى مؤسسة أو وحدة اقتصادية أخرى أو هيئة عامة أو جهة حكومية مركزية أو محلية ويتم ذلك بقرار من :

(١) رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه إذا كان النقل بين الأقسام التابعة لإدارة واحدة .

(٢) رئيس مجلس الإدارة إذا كان النقل من إدارة لأخرى أو من مكان إلى مكان آخر تباشر فيه المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية نشاطها .

(٣) رئيس مجلس الإدارة بعد العرض على لجنة شئون العاملين بالنسبة للعاملين الذين يشغلون الوظائف حتى المستوى الأول إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة والوحدة الاقتصادية .

(٤) الوزير المختص بالنسبة لشاغلي وظائف الإدارة العليا إذا كان النقل إلى خارج المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية .

وفى جميع الأحوال لا يجوز نقل أعضاء مجلس الإدارة المعينين إلا بقرار من الوزير المختص

ويشترط لصحة قرار النقل فى جميع الحالات ألا يفوت على العامل دوره فى الترقية مالم يكن ذلك بناء على طلبه أو موافقته أو كان نقله بقرار من الوزير المختص .

مادة ٢٧ — يجوز ندب العامل للقيام مؤقتاً فى إحدى الجهات المشار إليها فى المادة السابقة بعمل وظيفة أخرى فى نفس مستوى وظيفته أو فى وظيفة تعلوها مباشرة، ويتم الندب بقرار من الرئيس المختص المشار إليه فى المادة السابقة .

وتكون مدة الندب سنة واحدة قابلة للتجديد .

مادة ٢٨ — يجوز بقرار من السلطة المختصة بالتعيين بعد موافقة العامل كتابة إعارته للعمل فى الداخل أو فى الخارج ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها .

ويكون أجر العامل بأكمله على جانب الجهة المستعيرة ، ومع ذلك يجوز منحه أجراً من حكومة جمهورية مصر العربية بالشروط والأوضاع التى يحددها رئيس الجمهورية.

وتدخل مدة الإعارة فى حساب المعاش أو استحقاق العلاوة والترقية .

وتبقى وظيفة المعار خالية ، ويجوز فى أحوال الضرورة القصوى شغلها بمستواها ، وعند عودة المعار يشغل وظيفته الأصلية إذا كانت خالية أو أى وظيفة أخرى من ذات المستوى تتوافر فيه شروط شغلها وإلا أسند إليه بصفة مؤقتة أى عمل يتفق مع خبرته على أن تسوى حالته على أول وظيفة تخلو من ذات مستوى وظيفته الأصلية تتوافر فيه شروط شغلها .

وفى جميع الأحوال يحتفظ له بكافة مميزات الوظيفة التى كان يشغلها قبل الإعارة .

مادة ٢٩ ـ يجوز إيفاد العاملين فى بعثات أو منح دراسية بناء على ترشيح رئيس مجلس الإدارة وفقاً للقواعد والنظم المعمول بها فى شأن العاملين المدنيين بالدولة .

كما يجوز منحهم وفقاً للقواعد المذكورة إجازات دراسية .

أما البعثات التدريبية فتتم طبقا لنظام الوحدة واحتياجات العمل بها بعد اعتماد مجلس إدارة المؤسسة لهذا النظام .

الفصل السادس

فى مواعيد العمل والأجازات

مادة ٣٠ ـ يحدد مجلس الإدارة أيام العمل فى الأسبوع وساعاته وفقاً لمقتضيات العمل ومع عدم الإخلال بالأحكام الواردة فى القانون رقم ١٣٣ لسنة ١٩٦١ .

ويمنح العامل الأجر الإضافى المقرر عن الساعات التى يعملها فيما يجاوز ساعات العمل المحددة .

مادة ٣١ ـ تتخذ السنة الميلادية من أول يناير إلى آخر ديسمبر أساساً لحساب الأجازات التى تمنح للعاملين وتدخل أيام العطلات الرسمية ضمن مدد الأجازة إذا تخللتها .

مادة ٣٢ ـ تكون الأجازة السنوية لمدة ٢١ يوماً بأجر كامل لمن أمضى فى الخدمة سنة كاملة وتزداد إلى شهر متى أمضى العامل فى الخدمة عشر سنوات متصلة ، كما تكون الأجازة لمدة شهر فى السنة لمن تجاوز سنه الخمسين أو لشاغلى وظائف الإدارة العليا .

وتقتصر الأجازة السنوية فى السنة الأولى من خدمة العامل على ١٥ يوما ولا يمنحها إلا بعد ستة شهور من تاريخ تعيينه .

ويجوز لمجلس الإدارة زيادة مدة الأجازة السنوية بما يجاوز سبعة أيام للعاملين

فى محافظات سوهاج وقنا وأسوان والبحر الأحمر وسيناء والوادى الجديد والصحراء الغربية وخارج الجمهورية طبقا للشروط والأوضاع التى يقررها .

ويجوز للعامل – بسبب عارض – أن ينقطع عن عمله لمدة لاتتجاوز سبعة أيام طوال السنة .

وتحتسب الأجازة العارضة من ضمن الأجازة السنوية المقررة للعامل .

ويضع مجلس الإدارة القواعد المنظمة فى هذا الشأن .

مادة ٣٣ – تحدد مواعيد الأجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه بقرار من مدير الإدارة المختص ولايجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل .

وفى هذه الحالة يجوز ضم مدد الأجازات السنوية إلى بعضها بشرط ألا تزيد بأية حالة على ثلاثة أشهر .

وفى جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على أجازة سنوية قدرها ستة أيام متصلة على الأقل .

مادة ٣٤ – لايجوز للعامل أن يعمل بأجر أو بغير أجر لدى الغير خلال أجازته السنوية وإذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب جهة عمل أخرى كان للجهة التى يتبعها أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد مادفعته إليه من أجر مع عـــدم الإخلال بالجزاء التأديبى .

مادة ٣٥ – للعامل الحق فى أجازة بأجر كامل فى أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية التى يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة على ألا تزيد على أحد عشر يوما فى السنة .

ويجوز تشغيل العامل فى هذه العطلات بأجر مضاعف إذا اقتضت الضرورة ذلك، أو أن يمنح أياما أخرى عوضا عنها .

وتسرى بالنسبة للأعياد الدينية لغير المسلمين أحكام قرار مجلس الوزراء الصادر فى أول يوليو سنة ١٩٥٣ .

مادة ٣٦ – يصرح بالأجازة المرضية بناء على قرار من الجهة الطبية المختصة بعد توقيع الكشف على المريض فإذا اضطر المريض إلى عرض نفسه على طبيب خارجى

جاز للجهة الطبية المختصة اعتماد الأجازة المرضية المقدرة بمعرفة الطبيب الخارجي ،
وفى جميع الأحوال يوفد طبيب من قبل الوحدة لزيارة المريض على أن يكون قراره
نهائيا مهما كان الطبيب الخارجي ، فإذا توجه الطبيب إلى العامل فى منزله ولم يجده
وجب على العامل أن يقدم عذراً مقبولا ، فإذا لم يقبل العذر الذى يقدمه العامل أوقرر
الطبيب أنه كان يمكنه الحضور لمقر الجهة الطبية المختصة جاز حرمانه من أجره عن
مدة غيابه بالإضافة إلى توقيع الجزاء المناسب عليه ومطالبته بتكاليف زيارة الطبيب ،
ويجب على العامل أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن
العمل ، وفى جميع الأحوال يعتبر تمارض العامل إخلالا خطيراً بواجباته يستوجب توقيع
جزاء رادع .

مادة ٣٧ ـ تكون للعامل أجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة
على الوجه الآتى : ـ

(١) ثلاثة شهور ، منها شهر بأجر كامل ، وشهران بأجر يعادل ٧٥٪
من المرتب مالم يقرر مجلس الإدارة صرف الأجر بالكامل فى الحالات التى تستدعى
فيها حالة المريض ذلك وعلى أن يصدر قرار فى كل حالة على حدة .

(ب) ستة شهور بأجر يعادل ٧٥٪ من مرتبه .

وفى حالة المرض للعامل أن يستنفذ متجمد أجازاته السنوية بجانب ما يستحقه من
أجازات مرضية بشرط ألا تزيد الأجازة على ستة شهور .

وللعامل الحق بعد ذلك فى امتداد الأجازة المرضية لمدة ثلاثة أشهر أخرى بلا
مرتب إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه .

وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الأجازة المرضية إلى أجازة سنوية إذا كان
له وفر من الأجازات السنوية يسمح بذلك .

مادة ٣٨ ـ تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام القانون
رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه .

مادة ٣٩ ـ إذا رغب العامل المريض فى قطع أجازته والعودة لعمله وجب أن
يتم ذلك بناء على طلب كتابى منه وبعد موافقة الجهة الطبية المختصة .

مادة ٤٠ ـ تمنح العاملة أجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات

طوال مدة خدمتها ولا تدخل هذه الأجازة فى حساب الأجازة السنوية أو المرضية .

مادة ٤١ – كل عامل لايعود إلى عمله بعد انتهاء أجازته مباشرة يحرم من أجره عن مدة غيابه ابتداء من اليوم التالى لليوم الذى انتهت فيه الأجازة ، مع عدم الإخلال بالمسئولية التأديبية .

ومع ذلك يجوز لرئيس مجلس الإدارة أن يقرر حساب مدة الانقطاع من أجازته السنوية ومنحه أجره إذا كان له رصيد يسمح بذلك ، وكان غيابه لم يتجاوز عشرة أيام ، وقدم العامل عذراً مقبولا لهذا الغياب .

مادة ٤٢ – يمنح العامل أجازة خاصة بمرتب لمدة شهر لأداء فريضة الحج مرة واحدة طوال مدة خدمته .

مادة ٤٣ – يجوز لمجلس الإدارة منح أجازة خاصة بدون مرتب بناء على طلب العامل فى الأحوال التالية :

(ا) للزوج أو للزوجة إذا رخص لأحدهما بالسفر إلى الخارج لمدة سنة على الأقل ولايجاوز أن تجاوز الأجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج .

(ب) للأسباب التى يبديها العامل ويقدرها المجلس حسب مقتضيات العمل وظروفه .

وفى جميع الأحوال لايجوز أن تقل مدة الأجازة عن ستة شهور ولا أن تزيد على أربع سنوات ويجوز شغل وظيفة العامل بصفة مؤقتة لمد تنتهى بانتهاء مدة الاجازة .

[illegible] يمنح العامل الذى يصاب بجرح أو مرض بسبب تأديته وظيفته أو المخالط لمريض بمرض معد أجازة خاصة بمرتب كامل بقرار من رئيس مجلس الإدارة بناء على توصية السلطة الطبية المختصة وللمدة التى تراها ولاتحتسب هذه الأجازة من أجازات العامل المرضية أو الاعتيادية .

الفصل السابع

فى واجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم

مادة ٤٤ – يجب على العامل مراعاة أحكام هذا النظام والتعليمات والقرارات المتممة له وتنفيذها وعليه :

(١) تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وإيجابية وأن يخصص وقت العمل لأداء واجبات وظيفته بكفاية وتقدير .

(٢) احترام مواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بإذن كتابى من الرئيس المسئول. ويعتبر تغيب العامل دون إذن أو تأخره اخلالا بواجباته يستوجب توقيع جزاء رداع .

(٣) المحافظة على أموال وممتلكات الجهة التى يعمل بها .

(٤) صيانة المعدات والمهمات والآلات والأدوات والدفاتر والملفات فى الأماكن المخصصة لها بعد انتهاء العمل .

(٥) المحافظة على كرامة الوظيفة وأن يسلك فى تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام والواجب .

(٦) إبلاغ الجهة التى يعمل بها بعنوان سكنه وكل تغيير يطرأ عليه أو على حالته الاجتماعية خلال شهر على الأكثر من تاريخ التعيين .

مادة ٤٥ – يحظر على العامل :

(١) أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ويظل هذا الالتزام قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة .

(٢) أن يحتفظ لنفسه بأصل أية ورقة من أوراق العمل أو ينزع هذا الأصل من من الملفات المخصصة لحفظه ولو كان خاصاً بعمل كلف به شخصيا .

(٣) أن يجمع بين عمله أو أى عمل آخر يؤديه إذا كان من شأن هذا العمل أن يؤدى إلى الإخلال بوظيفته أو لايتفق مع مقتضياتها .

(٤) أن يؤدى أعمالا للغير بأجر أو بدون أجر ولو فى غير أوقات العمل إلا بإذن من رئيس مجلس الإدارة وذلك فى حدود القانون .

ومع ذلك يجوز أن يتولى بأجر أو بغير أجر أعمال القوامة والوصاية أو الوكالة أو المساعدة القضائية لمن تربطهم به صلة قربى أو نسب لغاية الدرجة الرابعة أو أن يتولى أعمال الحراسة على الأموال التى يكون شريكا أو صاحب مصلحة فيها أو مملوكة لمن ترتبطهم به صلة قرابة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة ، وذلك كله بشرط إخطار الجهة الرئاسية تابع لها بذلك وألا يتعارض ذلك مع طبيعة العمل .

(٥) أن يزاول الأعمال التجارية وبوجه خاص بأن تكون له أية مصلحة فى أعمال مقاولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته .

(٦) أن يشترك فى تأسيس منشآت تمارس نفس نشاط الجهة التى يعمل بها أو يكون له نشاط من أى نوع فى مثل هذه الأعمال .

(٧) أن يقرض أو يقترض من وكلاء الجهة التى يعمل بها أو متعهد بها أو ممن لهم صلة بنشاطها .

(٨) أن يقبل أية مكافأة أو عمولة أو هدية من أى نوع لقاء قيامه بواجبات وظيفته .

(٩) أن يجمع نقوداً لأى فرد أو لأية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعة .

(١٠) أن يشترك فى تنظيم أية اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الإدارة .

(١١) أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا إذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الإدارة .

الفصل الثامن

فى التحقيق مع العاملين وتأديبهم

مادة ٤٦ — كل من يخالف الواجبات المنصوص عليها فى هذا النظام أو يخرج على مقتضى الواجب فى أعمال وظيفته يعاقب تأديبياً وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ولا يعفى العامل من العقوبة استناداً إلى أمر رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس وبالرغم من تنبيهه كتابة إلى المخالفة ، وفى هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر .

مادة ٤٧ — لا يجوز توقيع عقوبة على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً .

ومع ذلك يجوز بالنسبة إلى عقوبات الإنذار أو الخصم من المرتب عن مدة لا تجاوز ثلاثة أيام والوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون الاستجواب أو التحقيق فيها شفاهة على أن يثبت مضمونه فى المحضر الذى يحوى العقوبة .

مادة ٤٨ — الجزاءات التأديبية التى يجوز توقيعها على العاملين . . هى :

(١) الإنذار .

(٢) الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين فى السنة .

(٣) الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

(٤) الحرمان من العلاوة أو تأجيل موعد استحقاقها لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

(٥) خفض المرتب .

(٦) خفض الوظيفة .

(٧) خفض المرتب والوظيفة معاً

(٨) الفصل من الخدمة .

مادة ٤٩ — يكون توقيع الجزاءات التأديبية المبينة فى المادة السابقة وكيفية التظلم منها أو الطعن فيها وفقاً لما يلى :

أولا — بالنسبة لجزاءات الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب أو الحرمان من العلاوات أو تأجيل موعد استحقاقها .

(١) تكون لرئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه سلطة توقيعها على العاملين شاغلى الوظائف من المستويين الثالث والثانى .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات إلى رئيس مجلس الإدارة أو إلى جهة التظلم التى يحددها قراره بالتفويض بتوقيع الجزاء ، وذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ خطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) وتكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف المستوى الأول ومستوى الإدارة العليا ، على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون التظلم من هذه الجزاءات للجهة التى قامت بالتصديق خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

ثانياً — بالنسبة لسائر الجزاءات الأخرى عدا جزاء الفصل من الخدمة :

(١) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف المستوى الثالث ويكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف المستوى الأول والثانى على أن يصدق على هذه القرارات من رئيس مجلس إدارة المؤسسة المختصة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

ويكون الطعن فى هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٣) تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعها على العاملين شاغلى وظائف الإدارة العليا .

ثالثاً — بالنسبة لجزاء الفصل من الخدمة :

(١) يكون لرئيس مجلس الإدارة سلطة توقيعه على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثالث .

ويكون الطعن فى هذا الجزاء أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه .

(٢) تكون للمحكمة التأديبية المختصة سلطة توقيعه على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه .

رابعاً — وفى جميع الحالات السابقة تكون القرارات الصادرة بالبت فى التظلم وكذلك أحكام المحاكم التأديبية نهائية . وبالنسبة للأحكام التى تصدر بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة على العاملين شاغلى الوظائف من المستوى الثانى وما يعلوه فيجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إعلان العامل بالحكم .

وفى جميع الأحوال يتعين على المحاكم أن تفصل فى القضايا الخاصة بفصل العاملين فى مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ الدعوى .

وتعفى من الرسوم الطعون التى تقام أمام المحاكم التأديبية أو المحكمة الإدارية العليا .

مادة ٥٠ — يضع مجلس الإدارة لائحة تتضمن جميع أنواع المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق .

مادة ٥١ — لرئيس مجلس الإدارة إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله بالتخفيض أو التشديد حسب الأحوال وذلك فى حدود الجزاءات المبينة بالمادة (٤٨) من هذا النظام .

مادة ٥٢ — استثناء من أحكام المواد ٤٧ ، ٤٨ ، ٤٩ لا يجوز وقف أحد أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية أو أحد أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين أو توقيع جزاء الفصل عليه إلا بناء على حكم من المحكمة المختصة المشار إليها فى المادة ٤٩ من هذا النظام .

مادة ٥٣ — إذا رأى رئيس مجلس الإدارة أن المخالفة التى ارتكبها العامل تستوجب فصله تعين عليه قبل أن يصدر قراراً نهائيا بالفصل عرض الأمر على لجنة تشكل على الوجه الآتى :

(ا) مدير مديرية العمل المختص أو من يندبه — رئيسا

(ب) ممثل للعمال تختاره اللجنة النقابية . — أعضاء

(ج) ممثل المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية حسب الأحوال

مادة ٥٤ — تتولى اللجنة المشار إليها فى المادة السابقة بحث كل حالة تعرض عليها وإبلاغ رئيس مجلس الإدارة رأيها فيها وذلك فى ميعاد لا يجاوز أسبوعا من تاريخ إحالة الأوراق إليها ، وللجنة فى سبيل أداء مهمتها سماع أقوال العامل والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التى ترى لزوما لها ويجب عليها أن تحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال ورأى كل عضو من أعضائها الثلاثة مسبباً وتودع صورة من هذا المحضر فى ملف العامل وتسلم صورة أخرى لكل من مديرية العمل المختصة وعضو اللجنة النقابية ومجلس الإدارة أو النقابة الفرعية أو النقابة العامة حسب الأحوال .

مادة ٥٥ — كل قرار يصدر بفصل أحد العمال خلافاً لأحكام المادتين السابقتين يكون باطلا بحكم القانون دون حاجة لاتخاذ أى إجراء آخر .

مادة ٥٦ — يشكل مجلس الإدارة لجنة للتصرف فى الأموال المتحصلة من جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ، ويكون الصرف من هذه الحصيلة فى الأغراض الاجتماعية أو النقابية أو الرياضية للعاملين طبقا للشروط وفى الحدود التى يقررها رئيس مجلس الوزراء .

مادة ٥٧ — لرئيس مجلس الإدارة أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك لمدة لاتزيد على ثلاثة أشهر ، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة المشار إليها فى المادة ٤٩ من هذا النظام ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف مرتبه ، ويجب عرض الأمر على المحكمة خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف لتقرر ماتراه فى نصف المرتب الموقوف صرفه وإلا وجب صرف المرتب كاملا حتى تصدر المحكمة قرارها فى هذا الشأن .

وعلى المحكمة التى يحال إليها أن تقرر خلال عشرة أيام من تاريخ الإحالة صرف أو عدم صرف باقى المرتب .

فإذا برىء العامل أو حفظ التحقيق أو عوقب بعقوبة الإنذار ، صرف إليه مايكون قد أوقف صرفه من مرتبه .

فإن عوقب بعقوبة أشد تقرر السلطة التى وقعت العقوبة مايتبع فى شأن صرف المرتب الموقوف صرفه .

فإن عوقب بعقوبة الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه .

مادة ٥٨ — كل عامل يحبس احتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائى يوقف بقوة القانون عن عمله مدة حبسه ويوقف صرف نصف مرتبه فى الحالة الأولى ويحرم من راتبه فى الحالة الثانية .

ويعرض الأمر عند عودة العامل إلى عمله على رئيس مجلس الإدارة ليقرر مايتبع فى شأن مسئولية العامل التأديبية فإذا اتضح عدم مسئولية العامل تأديبياً صرف له نصف المرتب الموقوف صرفه .

مادة ٥٩ — تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة ، وتسقط هذه الدعوى فى كل حالة بانقضاء ثلاث سنوات من يوم وقوع المخالفة ، وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة .

وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة إلى أحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ، ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة جنائية لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

مادة ٦٠ — لا يجوز النظر فى ترقية عامل وقعت عليه عقوبة من العقوبات التأديبية المبينة فيما يلى إلا بعد انقضاء الفترات الآتية :

١ — ثلاثة أشهر فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من خمسة أيام إلى عشرة .

٢ — ستة أشهر فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة من أحد عشر يوما إلى خمسة عشر يوما .

٣ — سنة فى حالة الخصم من المرتب أو الوقف لمدة تزيد على خمسة عشر يوما.

٤ — وفى حالة توقيع عقوبة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها لا يجوز النظر فى ترقية العامل مدة التأجيل أو الحرمان .

٥ — وسنتين فى حالة خفض المرتب أو خفض الفئة أو خفض المرتب والفئة معاً .

مادة ٦١ — تحسب فترات التأجيل المشار إليها فى المادة السابقة من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت فى فترات أخرى مترتبة على عقوبة سابقة .

مادة ٦٢ — تمحى العقوبات التأديبية التى توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية:

١ — سنة فى حالة الإنذار أو الخصم من المرتب أو الوقف عن العمل .

٢ — سنتان فى حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

٣ — ثلاث سنوات بالنسبة إلى العقوبات الأخرى عدا عقوبة الفصل بحكم أو بقرار تأديبى .

ويتم المحو بقرار من رئيس مجلس الإدارة أو من يفوضه بشرط أن يكون سلوك العامل وعمله مرضيين استناداً إلى ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة إلى المستقبل وترفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

الفصل التاسع

فى إحالة العاملين إلى الاستيداع

مادة ٦٣ — تسرى أحكام الإحالة إلى الاستيداع المطبقة فى شأن العاملين المدنيين بالدولة على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام .

الفصل العاشر

في انتهاء الخدمة

مادة ٦٤ — تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية :

١ — بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدد أخرى فيستمرون إلى نهاية هذه المدد .

٢ — عدم اللياقة للخدمة صحياً .

٣ — الفصل أو العزل بحكم أو قرار تأديبى أو بقرار من رئيس الجمهورية .

٤ — الاستقالة .

٥ — فقد جنسية جمهورية مصر العربية أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية .

٦ — الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ويكون الفصل جوازياً لرئيس مجلس الإدارة إذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة .

٧ — الانقطاع عن العمل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً خلال

السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة ، على أن يسبق انتهاء الخدمة بسبب ذلك إنذار كتابى يوجه للعامل بعد غيابه عشرة أيام فى الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام فى الحالة الثانية ، وذلك مالم يقـــدم العامل مايثبت أن انقطاعه كان بعذر قهرى .

وتعتبر خدمة العامل منتهية فى الحالة الأولى من اليوم التالى لاكتمال مدة الغياب وفى الحالة الثانية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٨ — صدور قرار مجلس الإدارة بإنهاء مده خدمة العامل بسبب تقديم ثلاثة تقارير سنوية متتالية بدرجة ضعيف .

٩ — انتهاء مدة العمل المؤقت أو العرضى .

١٠ — الوفاة .

مادة ٦٥ — لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة إلا إذا دعت حاجة العمل إليه ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة أقصاها سنتان وبقرار من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة .

مادة ٦٦ — تثبت عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من الجهة الطبية المختصة ولا يجوز فصل العامل لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازته المرضية والاعتيادية مالم يطلب هو نفسه إنهاء خدمته دون انتظار انتهاء أجازاته .

ماده ٦٧ — للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .

ويجب البت فى الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه وإلا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون مالم يكن طلب الاستقالة معلقاً على شرط أو مقترناً بقيد وفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة إجابته إلى طلبه .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير إرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل مع إخطار العامل بذلك .

فإذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل .

مادة ٦٨ — يجب على العامل أن يستمر فى عمله إلى أن يبلغ إليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضى الميعاد المبين فى الفقرة الثانية من المادة السابقة .

مادة ٦٩ — يستحق العامل مرتبه حتى اليوم الذى تنتهى فيه خدمته على أنه فى حالة الفصل لعدم اللياقة للخدمة صحياً يستحق المرتب كاملا أو منقوصا لغاية تاريخ إنتهاء إجازته المرضية والاعتيادية أو إنهاء خدمته بناء على طلبه .

وإذا كان انتهاء الخدمة بناء على طلب العامل استحق المرتب حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة ، وفى حالة انتهاء الخدمة بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب إلغاء الوظيفة بقرار من الوزير المختص يستحق العامل تعويضاً يعادل مرتبه إلى أن يتم إبلاغه بالقرار .

مادة ٧٠ — إذا حكم على عامل بالفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم مالم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه ، ويستحق العامل المحكوم عليه تعويضاً يعادل مرتبه إلى يوم إبلاغه الحكم مالم يكن موقوفاً عن العمل .

ولا يجوز أن يسترد العامل الذى أوقف عن عمله ماسبق أن صرف له من المرتب إذا حكم عليه بالفصل .

مادة ٧١ — إذا توفى العامل وهو بالخدمة يصرف لعائلته ما يعادل مرتب شهر كامل لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى عشرين جنيها ، كما يصرف مرتب العامل كاملا عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين طبقا لأحكام القانون رقم ١ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه .

الباب الثانى

فى الرعاية الطبية

مادة ٧٢ — يضع مجلس الإدارة نظاماً للكشف الطبى والعلاج تراعى فيه طبيعة العمل وظروفه ومكانه ويجوز للمجلس تقرير مزايا إضافية على أن يعتمد هذا النظام بقرار من رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو الوزير المختص حسب الأحوال .

مادة ٧٣ — تسرى على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الشروط المقررة للعلاج خارج الجمهورية وفقاً لما هو مطبق فى شأن العاملين المدنيين بالدولة .

الباب الثالث

أحكام عامة

مادة ٧٤ — تطبق على العاملين الخاضعين لأحكام هذا النظام الفئات الخاصة بمصاريف الانتقال وبدل السفر المقرر للعاملين المدنيين بالدولة ، ولرئيس مجلس الوزراء بقرار منه أن يستثنى من هذه الفئات فى الحالات التى تقتضى ذلك ، وله أن يضع القواعد الأخرى المنظمة لمصاريف الانتقال وبدل السفر .

مادة ٧٥ — يجب ألا يتجاوز مجموع البدلات والحوافز ومكافآت الإنتاج المنصوص عليها فى المواد ٢٠و٢١و٢٢ من هذا النظام نسبة مائة فى المائة من الأجر الأساسى للعامل .

ولا يدخل مايحصل عليه العامل نظير العمل بالقطعة أو بالإنتاج أو بالعمولة فى نطاق النسبة المشار إليها فى هذه المادة .

مادة ٧٦ — تكون الاختراعات التى يبتكرها العامل أثناء تأدية وظيفته أو بسببها ملكا للمؤسسة أو للوحدة الاقتصادية وذلك فى الحالات الآتية :

(١) إذا كانت نتيجة لتجارب كلف بها .
(٢) إذا كانت داخلة فى نطاق واجبات عمله .
(٣) إذا كانت لها صلة بالشئون العسكرية .

وفى جميع الأحوال يكون للعامل الحق فى تعويض عادل ، يراعى فى تقديره تشجيع البحث والاختراع .

مادة ٧٧ — يضع مجلس الإدارة نظاماً للرقابة والمتابعة وتقييم الأداء وما تحقق من أهداف وفقاً لمعايير محددة .

مادة ٧٨ — يضع مجلس الإدارة القواعد الخاصة بالإعلان عن الوظائف وإجراءات الامتحان وترتيب الناجحين والتعيين فى الوظائف دون امتحان .

ويكون التعيين فى الوظائف بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائى لنتائج الامتحان .

ويكون التعيين فى الوظائف التى تشغل بدون امتحان وفقاً للشروط والأوضاع التى يحددها مجلس الإدارة .

مادة ٧٩ — ينقل شاغلو الفئة الممتازة المعينون بأجر ١٩٠٠ جنيه أو ٢٠٠٠ جنيه إلى الوظيفة ذات المربوط ٢٠٠٠ جنيه ويمنحون الربط المشار إليه .

وينقل شاغلو الفئة الممتازة المعينون بأجر ١٨٠٠ جنيه وشاغلو الفئة العالية إلى الوظيفة ذات المربوط ١٤٠٠ — ١٨٠٠ جنيه بذات مرتباتهم .

وينقل شاغلوا الفئة الأولى إلى الوظيفة التى يبدأ مربوطها ١٢٠٠ — ١٨٠٠ جنيه بذات مرتباتهم .

وينقل إلى المستوى الأول المنصوص عليه فى الجدول المرافق العاملون بالفئات الثانية والثالثة والرابعة .

وينقل إلى المستوى الثانى المنصوص عليه فى الجدول المرافق العاملون فى الفئات الخامسة والسادسة والسابعة .

وينقل إلى المستوى الثالث المنصوص عليه فى الجدول المرافق العاملون بالفئات الثامنة والتاسعه والعاشرة والحادية عشر — وذلك بصرف النظر عن مرتباتهم التى يتقاضونها عند تطبيق أحكام هذا النظام .

وفى جميع الأحوال يحتفظ للعامل الذى جاوز مرتبه نهاية ربط المستوى الذى ينقل إليه — وقت صدور هذا النظام — بما كان يتقاضاه وذلك بصفة شخصية ، على أن تستهلك الزيادة مما يحصل عليه فى المستقبل من البدلات * أو علاوات الترقية أو العلاوات الدورية .

مادة ٨٠ — يضع مجلس الإدارة الحدود الدنيا لمدد الترقية إلى المستويات الواردة بجدول المرتبات بشرط ألا تقل عن الآتى :

المستوى	المؤهل أو الخبرة		
	مؤهل عالى	مؤهل متوسط	خبرة
الإدارة العليا	١٥	٢٢	٣٠
الأول	٨	١٥	٢٣
الثانى	حديث	٧	١٥

ويشترط عند الترقية إلى وظيفة أعلى داخل المستوى أن يكون العامل مستوفياً للمدد التى يصدر بتحديدها قرار من مجلس الوزراء .

مادة ٨١ — لاتسرى أحكام هذا النظام على العمال المتدرجين الذين تقل أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً .

(*) حدث تصحيح واستدراك للنص الفقرة الأخيرة من المادة (٧٩) أضيفت بمقتضاه «البدلات» إلى علاوات الترقيه والعلاوات الدوريه كمورد من الموارد التى يستهلك منها المبالغ التى تجاوز نهاية مربوط المستوى .
الجريدة الرسمية العدد (٤١) بتاريخ ١٩٧١/١٠/١٤ .

ويضع مجلس الإدارة القواعد المتعلقة بعاملتهم ، مع مراعاة منحهم مكافأة لاتقل عن ستين جنيها سنوياً ويجوز زيادتها بما لايقل عن ستة جنيهات سنوياً .

مادة ٨٢ – تعتبر القواعد والتعليمات التي تصدرها المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية فيما يتعلق بتنظيم العمل جزءاً متمماً لأحكام هذا النظام .

مادة ٨٣ – يختص مجلس الدولة دون غيره بإبداء الرأى مسبباً فيما يتعلق بتطبيق أحكام هذا النظام عن طريق إدارة الفتوى المختصة .

جدول المرتبات والعلاوات

المستوى	الأجر السنوى	العلاوات الدورية
الإداره العليا	جنيه ١٢٠٠ —— ٢٠٠٠	٧٢ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٠٠ ج سنوياً. ٧٥ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٨٠٠ ج سنوياً .
المستوى الأول	٥٤٠ —— ١٤٤٠	٣٦ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٦٨٤ ج سنوياً . ٤٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٨٧٦ ج سنوياً . ٦٠ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٤٠ ج سنوياً .
المستوى الثانى	٢٤٠ —— ٧٨٠	١٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٣٣٠ ج سنوياً . ١٨ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٤٣٠ ج سنوياً . ٢٤ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٧٨٠ ج سنوياً .
المستوى الثالث	١٠٨ —— ٣٦٠	٩ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٤٤ ج سنوياً . ٩ ج إلى أن يصل المرتب إلى ١٨٠ ج سنوياً . ١٢ ج إلى أن يصل المرتب إلى ٣٦٠ ج سنوياً .

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ٢٤٢١ لسنة ١٩٧١

بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام

رئيس الجمهورية .

بعد الاطلاع على الدستور ،

وعلى القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ،

وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٤٩ لسنة ١٩٧٠ بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام :

قــرر

مادة ١ — يعمل بأحكام اللائحة التنفيذية المرافقة فى شأن المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ،

مادة ٢ — يلغى قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٤٩ لسنة ١٩٧٠ المشار إليه .

مادة ٣ — ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ نشره .

صدر برياسة الجمهورية فى ٢ شعبان سنة ١٣٩١ (٢٣ سبتمبر سنة ١٩٧١) .

اللائحة التنفيذية

لقانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام

الباب الأول

المؤسسات العامة

مادة ١ — للمؤسسة العامة القابضة أن تجرى جميع الأعمال التى من شأنها تحقيق الغرض الذى أنشئت من أجله ، وذلك فى نطاق الاختصاصات المنوطة بها ، وفيما لايتعارض مع الاختصاصات المخولة للوحدات الاقتصادية التابعة لها ودون تدخل فى أعمالها التنفيذية .

مادة ٢ — يقدم رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية لرئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة القابضة تقارير دورية عن مدى ما حققته من أهداف وذلك فى المواعيد التى يصدر بتحديدها قرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة .

وعلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة أن يقدم للوزير المختص تقارير دورية عن مدى ماحققته المؤسسة بالوحدات الاقتصادية التابعة لها من أهداف وذلك فى المواعيد التى يصدر بتحديدها قرار من الوزير المختص .

مادة ٣ — يبلغ رئيس مجلس إدارة الوحدة الاقتصادية ، رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة جميع قرارات مجلس إدارة الشركة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها .

وكذلك يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة ، الوزير المختص جميع قرارات مجلس إدارة المؤسسة وذلك خلال خمسة عشر يوما من تاريخ صدورها .

مادة ٤ — يعقد مجلس إدارة المؤسسة العامة مرة على الأقل كل شهر ويجوز عقد جلسات المجلس فى غير المقر الرئيسى للمؤسسة إذا اقتضت الضرورة ذلك .

مادة ٥ — يتولى رئيس مجلس إدارة المؤسسة دعوة المجلس إلى الانعقاد وتكون له الرياسة وللوزير المختص دعوة مجلس إدارة المؤسسة إلى الاجتماع وله حق حضور جلساته وفى هذه الحالة تكون له الرياسة .

مادة ٦ — توجه الدعوة لعقد المجلس قبل الموعد المحدد بثلاثة أيام على الأقل ، ويجوز عند الضرورة أن يدعى المجلس للانعقاد فى اليوم ذاته ويرفق بدعوة جدول أعمال الجلسة ومذكرات عن الموضوعات التى تنظر فيها ، ولرئيس المجلس أن يؤجل توزيع المذكرات التى تتسم بالسرية إلى حين انعقاد المجلس، وله كذلك عرض الموضوعات السرية على المجلس دون تقديم مذكرات فى شأنها .

مادة ٧ — جلسات مجلس إدارة المؤسسة سرية ، ولا تجوز الإنابة فى حضورها أو فى التصويت .

مادة ٨ — تكون اجتماعات مجلس إدارة المؤسسة صحيحة بحضور أغلبية الأعضاء، وتصدر القرارات بأغلبية الحاضرين وعند التساوى يرجح الجانب الذى منه الرئيس.

مادة ٩ — لمجلس الإدارة دعوة أى عامل بالمؤسسة أو بالوحدات الاقتصادية التابعة لها أو غيره من ذوى الخبرة لحضور جلسة المجلس للإدلاء بما يرى المجلس طلبه من بيانات وإيضاحات .

ويدعى كذلك ممثل عن إدارة مراقبى الحسابات بالمؤسسة لحضور جلسات مجلس إدارة المؤسسة العامة عند نظر المسائل المنصوص عليها فى المادة ١٧ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام ، وله أن يطلب اثبات رأيه فى مقر الاجتماع وعلى أمين السر أن يسجل ذلك ، وليس لأى من هؤلاء أن يشترك فى مداولات المجلس أو فى التصويت على قراراته .

مادة ١٠ — تدون محاضر اجتماعات مجلس الادارة فى سجل خاص ويوقع على كل محضر رئيس المجلس وأمين السر الذى يختاره رئيس المجلس من بين العاملين فى المؤسسة .

وللعضو أن يطلب إثبات إعتراضه فى محضر الاجتماع وعلى أمين السر أن يسجل ذلك.

مادة ١١ — تعد الوحدات الاقتصادية مشروع الموازنة التخطيطية وترسله بعد موافقة مجلس إدارتها عليه إلى رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة لعرضه على مجلس إدارة المؤسسة وذلك قبل بداية السنة المالية وفى المواعيد التى تحددها الدولة.

مادة ١٢ — تعد المؤسسة مشروع الموازنة التخطيطية للسنة المقبلة وترسله بعد موافقة مجلس إدارتها عليه إلى الوزير المختص قبل بداية السنة المالية فى المواعيد التى تحددها الدولة.

مادة ١٣ — يعد مجلس إدارة المؤسسة العامة تقريراً عن نشاط المؤسسة العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها عن السنة المالية المنتهية ويرفع للوزير المختص.

مادة ١٤ — يصدر الوزير المختص قراراً بتشكيل لجنة لتحديد صافى أصول المؤسسة العامة التى يصدر قرار من رئيس الجمهورية بإدماجها أو بإلغائها.

الباب الثانى

شركة القطاع العام

الفصل الأول

أحكام عامة

مادة ١٥ — يكون لكل شركة قطاع عام اسم مشتق من غرضها. ولا يجوز أن يشتمل اسم الشركة على اسم شخص طبيعى إلا إذا كان غرض الشركة إستثمار براءة إختراع باسم هذا الشخص، أو إذا تملكت الشركة عند تأسيسها أو بعد ذلك متجرا واتخذت اسمه اسما لها.

وفى جميع الأحوال يجب أن يضاف إلى اسم الشركة عبارة « إحدى شركات المؤسسة العامة » (التى تتبعها).

الفصل الثانى

التأسيس

مادة ١٦ – تتقدم المؤسسة العامة إلى الوزير المختص بطلب الترخيص بتأسيس الشركة مصحوباً بالمستندات الآتية :

(ا) القرار الصادر من المؤسسة العامة بتأسيس الشركة أو الاشتراك فى تأسيسها.

(ب) العقد الابتدائى للشركة معتمداً من المؤسسة العامة ومختوما بخاتمها وذلك إذا اشترك معها مؤسسون آخرون .

مادة ١٧ – (ا) يجب أن يكون رأس مال الشركة كافيا لتحقيق غرضها وألا يقل ما يكون مدفوعا منه عند تأسيس الشركة عن عشرين ألف جنيه ، ولاتؤسس الشركة إلا إذا كان رأسمالها مكتتباً فيه بالكامل وقام كل مكتتب بأداء الربع على الأقل من القيمة الإسمية للأسهم النقدية التى اكتتب بها .

(ب) يودع المبلغ المدفوع لحساب الشركة تحت التأسيس فى أحد البنوك ولا يجوز سحبه بعد صدور القرار المرخص بتأسيس الشركة إلا بقرار من مجلس إدارة المؤسسة العامة .

ويدفع الباقى من قيمة السهم خلال خمس سنوات من تاريخ تأسيس الشركة فى المواعيد التى يعينها النظام أو مجلس إدارة الشركة .

مادة ١٨ – إذا طرح جانب من أسهم الشركة للاكتتاب العام وجب أن يتم ذلك عن طريق أحد البنوك وتكون دعوة الجمهور للاكتتاب العام بنشرة تشتمل على البيانات الاتية :

(١) أسماء المؤسسين وجنسياتهم ومحال إقامتهم .

(٢) اسم الشركة وغرضها ومركزها الرئيسى ومدتها .

(٣) مقدار رأس مال الشركة والقيمة الإسمية للسهم وعدد الأسهم ومقدار ماطرح منها للاكتتاب وما اكتتب به المؤسسون .

(٤) البيانات الخاصة بكل حصة عينية والحقوق المترتبة عليها .

(٥) تاريخ بدء الاكتتاب ونهايته وشروطه .

(٦) المبلغ المطلوب عند الاكتتاب بحيث لايقل عن ربع القيمة الإسمية للسهم ومصاريف الإصدار .

(٧) طريقة توزيع الأرباح الصافية السنوية .

(٨) طريقة تخصيص الأسهم إذا بلغت طلبات الاكتتاب أكثر من المعروض للاكتتاب .

(٩) التاريخ المحدد لنهاية السنة المالية .

(١٠) تاريخ صدور موافقة مجلس الوزراء على تأسيس الشركة ، وتعلن نشرة الاكتتاب فى صحيفة يومية تصدر باللغة العربية على أن يظل الاكتتاب مفتوحا مدة لاتقل عن عشرة أيام .

مادة ١٩ — تعد المؤسسة العامة نظاماً للشركة وفقا للنموذج الذى يصدر به قرار من وزير الاقتصاد والتجارة الخارجية ، ويجب أن يكون مشتملا بالنسبة إلى الحصص غير النقدية على مايأتى : —

(١) البيانات المتعلقة بها وجميع الشروط الخاصة بتقديمها واسم مقدمها .

(٢) جميع عقود المعاوضة التى وردت على العقارات المقدمة للشركة خلال الخمس سنوات السابقة على تقديمها والشروط التى تمت على أساسها هذه العقود .

(٣) جميع حقوق الرهن والاختصاص والامتياز المترتبة عليها .

مادة ٢٠ — تتولى المؤسسة العامة إجراءات تأسيس الشركة ، ويرفق بطلب التأسيس المستندات الاتية : —

(١) الأوراق التى تثبت أهلية المتعاقدين وصفاتهم وجنسياتهم .

(٢) صورة من قرار المؤسسة العامة بتأسيس الشركة أو الاشتراك فى تأسيسها ، وإذا كان بين المؤسسين شخص اعتبارى خاص فيقدم السند الدال على تخويله الاشتراك فى التأسيس .

(٣) صوره من قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تأسيس الشركة .

(٤) نسخة من العقد الابتدائى للشركة ونظامها معتمدين من المؤسسة العامة المختصة ومختومين بخاتمه .

(٥) شهادة من أحد البنوك بحصول الاكتتاب فى رأس المال كاملا وما دفعه المكتتبون من قيمة الأسهم، وبيان بأسمائهم ، وعدد الأسهم التى اكتتب فيها كل منهم .

(٦) صورة من قرار لجنة تقويم الحصص العينية .

(٧) إذا كانت الحصة العينية المقدمة من المؤسسة العامة امتيازا أو ترخيصا باستعمال الأموال العامة يجب تقديم الوثائق المؤيدة لذلك .

مادة ٢١ – تحيل المؤسسة طلبات التأسيس إلى مجلس الدولة ، ويبدى المجلس رأيه فيها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود الأوراق إليه مستوفاه .

مادة ٢٢ – على المؤسسة العامة أن ترسل الأوراق الخاصة بتأسيس الشركة فور ورودها من مجلس الدولة إلى الوزير المختص لأصدار قراره بتأسيس الشركة .

مادة ٢٣ – لاتسرى أحكام المواد ١٧ فقرة (ب) ، ١٨ ، ٢٠ فقرة (٥) على الشركات التى تمتلكها مؤسسة عامة بمفردها .

الفصل الثالث

الأسهم

مادة ٢٤ – تستبدل الشركة بعد تأسيسها بإيصالات الاكتتاب شهادات مؤقتة بالأسهم موقع عليها من رئيس مجلس الإدارة .

ويجب أن تشتمل الشهادات على وجه الخصوص على البيانات الآتى بيانها :

(١) اسم المساهم .

(٢) عدد الأسهم التى اكتتب بها وكيفية الوفاء بقيمتها .

(٣) المبلغ المدفوع من قيمة الأسهم .

(٤) تاريخ الدفع .

(٥) الرقم المسلسل للشهادة المؤقته .

(٦) أرقام الأسهم التى تمثلها الشهادة المؤقتة .

(٧) رأس مال الشركة ومركزها الرئيسى .

وتقوم هذه الشهادات المؤقتة مقام الأسهم وتظل إسمية .

مادة ٢٥ — تستبدل بالشهادات المؤقتة صكوك لأسهم خلال ستة أشهر من تاريخ قيد الشركة فى السجل التجارى .

ويجب أن يوقع صكوك الأسهم عضوان على الأقل من أعضاء مجلس الإدارة ، كما ترفق قسائم الأرباح لصكوك الاسهم ، وتكون هذه القسائم إسمية .

مادة ٢٦ — تكون أسهم الشركة نقدية أو عينية ، ويجب أن يذكر نوع السهم فى البنك الذى يمثله .

مادة ٢٧ — تعد الشركة سجلا خاصا لقيد الأسهم، وأسماء المساهمين، وجنسياتهم، وموطنهم ، ومهمتهم ، وأرقام الأسهم ، والقدر المدفوع من قيمتها .

وتبلغ صورة من هذه البيانات إلى مصلحة الشركات .

مادة ٢٨ — يكون رهن الأسهم بعقد مكتوب، ويقيد الرهن فى سجل الأسهم، ويؤشر به على الأسهم ذاتها ، وللدائن المرتهن قبض الأرباح واستعمال الحقوق المتصلة بالسهم .

ولا يجوز شطب الرهن إلا بمقتضى إقرار من الدائن المرتهن بقبول الشطب أو بمقتضى حكم نهائى ، ويؤشر بذلك فى سجل الأسهم وعلى الأسهم ذاتها .

مادة ٢٩ — إذا انتقلت ملكية السهم بطريق الأرث أو الوصية وجب على الوارث أو الموصى له أن يطلب قيد نقل الملكية فى سجل الأسهم .

وإذا كان نقل ملكية السهم تنفيذاً لحكم نهائى جرى القيد فى سجل الأسهم وفقا لهذا الحكم .

ويؤشر على السهم بما يفيد نقل ملكيته .

مادة ٣٠ — يجوز أن ينص فى النظام على استهلاك الأسهم أثناء قيام الشركة إذا كان المشروع مما يهلك تدريجيا أو كان قائما على حقوق مؤقتة .

ولا يكون استهلاك الأسهم إلا من الأرباح أو من الاحتياطى ، ويقع تباعا بطريق القرعة السنوية أو بأية وسيلة أخرى تحقق المساواة بين المساهمين .

ويجوز أن يكون الاستهلاك بطريق شراء الشركة أسهمها فى سوق الأوراق المالية بشرط أن يكون سعرها أقل من قيمتها الإسمية أو مساوياً لهذه القيمة ، وتعدم الشركة الأسهم التى تحصل عليها بهذه الوسيلة .

مادة ٣١ — إذا فقد السهم أو هلك فلمالكه المقيد باسمه فى سجل الشركة الحق فى طلب سهم جديد بدلا منه ، وعلى الشركة أن تعطى المالك سهما جديدا يذكر فيه أنه البديل للسهم الذى فقد أو هلك .

وتسرى هذه الأحكام على قسائم الأرباح عند فقدها أو هلاكها .

مادة ٣٢ — لا تسرى أحكام هذا الفصل على الشركات التى يتملكها شخص عام بمفرده .

الفصل الرابع

إدارة الشركة

مادة ٣٣ — لا يجوز أن يعين رئيساً أو عضواً فى مجلس إدارة شركة من حكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة سرقة أو نصب أو إصدار شيك بدون رصيد أو خيانة أمانة أو تزوير أو إفلاس بالتقصير أو شهادة زور أو يمين كاذب أو إحدى الجرائم المنصوص عليها فى قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام (القانون رقم ٦٠ لسنة ١٩٧١) أو أية جريمة مخلة بالشرف ما لم يرد إليه اعتباره .

مادة ٣٤ — يعقد مجلس إدارة الشركة مرة على الأقل كل شهر ، ويجوز عقد جلسات المجلس فى غير المقر الرئيسى للشركة إذا دعت الضرورة إلى ذلك .

مادة ٣٥ — يتولى رئيس مجلس إدارة الشركة دعوة المجلس إلى الانعقاد وتكون له الرياسة .

مادة ٣٦ — تكون اجتماعات مجلس إدارة الشركة صحيحة بحضور غالبية الأعضاء ، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين ، وعندالتساوى يرجح رأى الجانب الذى منه الرئيس .

مادة ٣٧ — جلسات مجلس إدارة الشركة سرية ، ولا يجوز الإنابة فى حضورها أو فى التصويت .

مادة ٣٨ — يضع مجلس إدارة الشركة لائحة داخلية لتنظيم سير العمل فيه مع عدم الإخلال بالأحكام المنصوص عليها فى القانون أو فى نظام الشركة .

مادة ٣٩ — لمجلس إدارة الشركة دعوة أى عامل بالشركة أوغيره من ذوى الخبرة لحضور اجتماع المجلس للادلاء بما يرى المجلس طلبه من بيانات أو إيضاحات ، وليس لمن يدعوهم المجلس فى هذا الشأن الحق فى الاشتراك فى مداولات المجلس أو التصويت على قراراته .

مادة ٤٠ — تدون محاضر اجتماعات مجلس الإدارة فى سجل خاص تتبع فى إمساكه الأحكام المنصوص عليها فى القانون فى شأن الدفاتر التجارية ، ويوقع على المحاضر رئيس مجلس الإدارة وأمين السر الذى يختاره رئيس المجلس من بين العاملين بالشركة .

مادة ٤١ — ولعضو مجلس الإدارة أن يطلب إثبات إعتراضه فى محضر الاجتماع ، وعلى أمين السر أن يسجل ذلك .

مادة ٤٢ — لايجوز فى الأعمال والعقود التى تتم بغير قرار من مجلس إدارة

الشركة أن يكون لرئيس مجلس إدارة الشركة أو أحد أعضائه أو لاحد مديرى الشركة أية مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى الأعمال والعقود التى تتم باسمها أو لحسابها .

وعلى رئيس مجلس إدارة الشركة وكل عضو فيه أن يبلغ المجلس بما يكون له من مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فى المسائل المعروضه على المجلس ، ولا يجوز له حضور المداولات أو التصويت على القرارات الصادرة فى شأنها ، ويثبت التبليغ فى محضر الجلسة .

وعلى رئيس مجلس الإدارة أن يبلغ رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة المسائل التى له أو لأحد الأعضاء مصلحة مباشرة أو غير مباشرة فيها ، وذلك لعرضها على مجلس إدارة المؤسسة لإصدار قرار فى شأنها . ويجب أن يكون التبليغ مصحوبا بتقرير سرى خاص من مراقبة حسابات الشركة .

مادة ٤٣ — لايجوز لرئيس مجلس إدارة الشركة أو أى عضو فيه أن يشترك فى أى عمل من شأنه منافسة الشركة ، أو أن يتجر لحسابه أو لحساب غيره فى أحد فروع النشاط الذى تزاوله الشركة .

الفصل الخامس

التدريب

مادة ٤٤ — يلتزم العامل الذى تم تدريبه بواسطة المؤسسة العامة أو الوحدة الاقتصادية التى يعمل بها ، بأن يقضى فى خدمتها المدة التى تحددها لائحة التدريب بها على أن يكون من حق المؤسسة العامة أو الوحدة الاقتصادية فى حالة الإخلال بهذا الالتزام استرداد كافة المصروفات التى تحملتها فى سبيل تدريبه .

الفصل السادس

مالية الشركة

مادة ٤٥ — تختص إدارة مراقبة حسابات المؤسسة العامة التى تتبعها الشركة بمراقبة حسابات الشركة ، وتحدد اختصاصات هذه الإدارة وسلطاتها وواجباتها طبقاً لأحكام القانون رقم ٤٤ لسنة ١٩٦٥ فى شأن تنظيم مراقبة حسابات المؤسسة العامة والهيئات العامة والشركات والجمعيات والمنشآت التابعة لها .

مادة ٤٦ — لا يجوز توزيع الأرباح التى تحققها الشركة نتيجة التصرف فى أصل من الأصول الثابتة أو التعويض عنه ، ويكون منها احتياطى يخصص لإعادة أصول الشركة إلى ما كانت عليه أو لشراء أصول ثابتة جديدة .

ويسرى هذا الحكم عند إعادة تقويم أصول الشركة .

مادة ٤٧ — يستحق المساهم حصته فى الأرباح بصدور قرار اعتماد الميزانية وحساب الأرباح والخسائر .

وعلى مجلس إدارة الشركة تنفيذ هذا القرار وتوزيع الأرباح على المساهمين خلال شهرين على الأكثر من تاريخ إبلاغ قرار اعتماد الميزانية وحساب الأرباح والخسائر للشركة .

الفصل السابع

تعديل نظام الشركة

مادة ٤٨ — يحدد القرار الصادر بزيادة رأس مال الشركة مقدار الزيادة والطريقة التى تتبع فى هذه الزيادة وسعر إصدار الأسهم الجديدة .

مادة ٤٩ — تكون القيمة الإسمية للأسهم الجديدة معادلة للقيمة الاسمية للأسهم الأصلية ويجوز لمجلس إدارة المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص أن يقرر إضافة علاوة إصدار إلى القيمة الاسمية للسهم وأن يحدد مقدارها وتضاف هذه العلاوة إلى الاحتياطى القانونى ولو بلغ مايوازى رأس المال .

مادة ٥٠ — ينشر بيان فى إحدى الصحف اليومية الصادرة باللغة العربية يتضمن إعلان المساهمين بأولويتهم فى الاكتتاب ، وتاريخ افتتاحه ، وتاريخ إقفاله ، وسعر الأسهم الجديدة . ويجوز الاكتفاء بإخطار المساهمين بهذا البيان بكتب مسجلة مصحوبة بعلم الوصول .

مادة ٥١ — توزع الأسهم الجديدة على المساهمين الذين طلبوا الاكتتاب فيها وذلك بنسبة مايملكونه من أسهم ، بشرط ألا يجاوز ذلك ماطلبوه من أسهم جديدة .

ويوزع الباقى من الأسهم الجديدة على المساهمين الذين طلبوا أكثر من نسبة ما يملكون من أسهم وفقاً لحكم الفقرة السابقة .

ويطرح مايتبقى بعد ذلك من الأسهم الجديدة للاكتتاب العام ، وتتبع فيه الأحكام المتعلقة بالاكتتاب العام عند تأسيس الشركة .

مادة ٥٢ — فى حالة طرح الأسهم الجديدة للاكتتاب العام ، يجب تحرير نشرة إكتتاب تشتمل على البيانات التالية :

١ — أسباب زيادة رأس المال .

٢ — القرار الصادر بزيادة رأس المال .

٣ — رأس مال الشركة عند إصدار الأسهم الجديدة ، ومقدار الزيادة المقترحة ، وعدد الأسهم الجديدة وعلاوة الإصدار إن كانت .

٤ — بيان عن الحصص غير النقدية .

٥ - بيان عن متوسط الأرباح التى وزعتها الشركة خلال الثلاث سنوات السابقة على قرار زيادة رأس المال .

٦ - إقرار مراقبة حسابات الشركة بصحة البيانات الواردة بالنشرة .

ويوقع النشرة رئيس مجلس الإدارة ومدير إدارة مراقبة حسابات الشركات للمؤسسة العامة .

ماده ٥٣ — تتبع فى تقويم الحصص العينية التى تقدم عند زياده رأس المال الأحكام المقررة لتقويمها عند التأسيس .

ماده ٥٤ — إذا لم يتم الاكتتاب فى زياده رأس المال بالكامل ، يظل الاكتتاب مالم يقرر مجلس إداره المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص الاكتفاء بالقدر الذى اكتتب فيه .

ماده ٥٥ — يجوز تخفيض رأس مال الشركة إذا تبين أنه يزيد عن حاجتها أو إذا لحقتها خسائر تستوجب ذلك .

وإذا زاد مجموع الخسائر على نصف جملة رأس المال والاحتياطيات يقرر مجلس إداره المؤسسة التى تتبعها الشركة منعقداً برئاسة الوزير المختص تصفية الشركة أو إستمرارها فى العمل .

ماده ٥٦ — يتم تخفيض رأس مال الشركة بقرار يصدر من مجلس إداره المؤسسة العامة برئاسة الوزير المختص بعد الاطلاع على تقرير مقدم من مراقبة الحسابات يبين فيه مقدار التخفيض وأسبابه والتزامات الشركة وأثر التخفيض على الالتزامات ، ويبين القرار طريقة التخفيض .

ماده ٥٧ — يقوم مجلس إدارة الشركة بنشر القرار الصادر بتخفيض رأس المال على نفقتها فى إحدى الصحف اليومية الصادرة باللغة العربية .

مادة ٥٨ — على الشركة فى حالة تعديل نظامها أن تطلب من المؤسسة العامة نشره فى الجريدة الرسمية على نفقة الشركة ويجب أن يرفق بالطلب المستندات الآتية :

١ ـ ثلاثة صور معتمدة من محضر اجتماع مجلس إداره المؤسسة العامة الذى اتخذ فيه قرار التعديل مع الأوراق والمستندات المتعلقة به .

٢ ـ ثلاثة نسخ من الإعلان المعد للنشر .

وإذا تعلق التعديل بزيادة رأس المال يرفق بالطلب علاوه على ذلك المستندات الآتيـة :

(١) شهادة من مراقبة الحسابات بأن رأس المال الأصلى قبل الزيادة المقررة كان مدفوعاً بأكمله ، وأن قيمة الزيادة قد تم الاكتتاب فيها ، وأن جميع الأسهم النقدية دفعت نقداً بالـكامل ، على أن تبين طريقة أداء الزيادة .

(٢) إذا كانت زياده رأس المال ناتجة عن تقـديم حصص غير نقدية تقدم صورة معتمده من قرار اللجنة التى تولت تقويم هذه الحصص .

(٣) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر عن السنة المالية السابقة على قرار الزيادة إذا كانت الزيادة كلها أو جزء منها قد أخذت فى حساب الاحتياطى أو من حسابه الأرباح والخسائر .

وإذا تعلق التعديل بتخفيض رأس المال ترفق بالطلب كذلك المستندات الآتية:

(١) شهادة من مراقبة الحسابات عن كيفية التخفيض وأنه قدتم وألغيت جميع أسهم التخفيض أو تأشر على الاسهم بالقيمة المخفضة .

(٢) الميزانية العمومية وحساب الأرباح والخسائر عن السنة المالية المنتهية قبل قرار التخفيض .

مادة ٥٩ ـــ لاتسرى أحكام المواد من ٤٨ إلى٥١ والمادة ٥٣ على الشركات التى يمتلـكها شخص عام بمفرده .

الباب الثامن

التحويل والاندماج ونقل ملكية بعض الأصول

ماده ٦٠ — فى حالة تحويل وحدة اقتصادية إلى شركة مساهمة يتم تقويم صافى الأصول وفقا لحكم الماده ٣٧ من قانون المؤسسات العامة وشركات القطاع العام المشار إليه .

ويقيد فى السجل التجارى قرار التحويل وقرار التقويم ، وينشر فى الجريده الرسمية وفى إحدى الصحف اليومية الصادرة باللغة العربية .

ماده ٦١ — فى حالة تحويل شركة مساهمة خاصة إلى شركة قطاع عام يتبع إجراءات التأسيس المنصوص عليها فى هذه اللائحة .

مادة ٦٢ — فى حالة نقل تبعية أو إدماج أو تقسيم أو نقل ملكية بعض الأصول من شركة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة يتم ذلك بغير مقابل ويعدل رأس مال الشركات المعينة وفقا لما تسفر عنه نتيجة التقييم .

مادة ٦٣ — تقيد التعديلات التى تطرأ على الشركات الدامجة والمندمجة وتلك التى تناولها التقسيم فى السجل التجارى ، وينشر عنها فى الجريده الرسمية وفى صحيفة يومية تصدر باللغة العربية .

الإدارة

الأصـــــول والأسس العلميـــــة

دراسة تحليلية لعناصر الإدارة وأصولها وأساليبها
ونظرياتها ومدارسها وميادينها ومشكلاتها . .

دكتور سيد محمود الهوارى

أستـــــاذ إدارة الأعمـــال المســاعد — جامعـــــة عين شمس

دكتوراه الفلسفة فى إدارة الأعمال من جامعة نيويورك بأمريكا

ماجستير فى الاقتصـــــــاد من جـــــامعة نيويورك

دبلوم الدراسات العليا فى التنظيم والإدارة

دبلوم الدراسات العليا فى التسويق

بـكالوريوس التجارة من جامعة عين شمس

الطبعة الرابعة

١٩٧٠م

مكتبة عين شمس ٤٤ شارع القصر العينى ـ القاهرة

ت : ٣١٦٥٣ ـ القاهرة

التنظيـــــــــم
وتطوير أســــــاليب العمـــــل
النظريات والاتجاهات الحديثة

دكتور محمد سعيد أحمد
دكتوراه فى الإدارة العامة من جامعة جنوب كاليفورنيا
ماجستير فى الإدارة العامة من جامعـــــة واشنجتون
بـــــكالوريوس فى التجـــــــــارة من جامعة القاهرة

الطبعة الأولى
١٩٧١

دار الفـكر العربى – ١١/ شارع جواد حسنى – القاهرة
ت : ٥٦٤٦٧

استدراك

الصفحة	السطر	الخطأ	الصواب
ج	١	(ص) ٦	(ص) ٥
»	١٠	لسنة ١٩٣١	لسنة ١٩٧١
ى	٤	(ص) ٦	(ص) ٥
»	٥	—	(ص ٦
ز	١	—	(ص) ٤٤
»	١٣	لسنة ١٩٨١	لسنة ١٩٧١
»	١٤	» »	» »
ح	١	—	(ص) ٥٥
»	٥	المجلس الإدارة العليا	المحكمة الإدارية العليا
ط	١	—	(ص) ٦٨
»	١	رئيس الباحث	الرئيس المباشر
»	٢	سلطات إختصاصات جهات	سلطات واختصاصات جهات
»	٣	المحاكمةأوالتأديب أوالشخصية	المحاكمة أو التأديب أو التحقيق
٢	٤	يدلل	يذلل
٢٢	—	وزير العمل	وزير القوى العاملة
٢٥	٥	من	عن
١٤٢	—	الباب الثامن	الفصل الثامن

مطبعة المدنى
٦٨ شارع العباسية